



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

KARINE LAMEIRA ITANI

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Pontos controvertidos da Lei nº. 12.506/2011

**Brasília
2013**

KARINE LAMEIRA ITANI

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Pontos controvertidos da Lei nº. 12.506/2011

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Gaudio Ribeiro de Paula

**Brasília
2013**

KARINE LAMEIRA ITANI

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Pontos controvertidos da Lei nº. 12.506/2011

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Gaudio Ribeiro de Paula

Brasília, 16 de julho de 2013.

Banca Examinadora

Prof. Gáudio Ribeiro de Paula

Prof. André

Prof. Gilson Ciarallo

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por estar presente em cada etapa de confecção deste trabalho, me concedendo toda tranquilidade e serenidade para a conclusão desta monografia.

Aos meus pais pelo imensurável amor e afeto que sempre me deram, pelo apoio, pela educação, pela compreensão, pelos valores, e por todos os ensinamentos para indicar o melhor caminho a ser seguido. Ao meu irmão, pela amizade e companheirismo de todos os dias, me apoiando incondicionalmente na elaboração de todo o trabalho.

Aos meus queridos amigos e amigas, por todo o aparato educacional e emocional compartilhado no decorrer deste trabalho.

Ao meu professor e orientador Gáudio Ribeiro de Paula, por todos os ensinamentos, entusiasmo e dedicação dispensados ao longo do curso de Pós-Graduação, permitindo a realização deste trabalho da melhor forma possível.

Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) pelos conhecimentos jurídicos e profissionais proporcionados ao longo do curso.

Aos funcionários do UniCEUB, pelo apoio administrativo, em especial aos professores Gilson e Tânia e ao secretário Carlos, todos da Unidade de Apoio à Monografia, que sempre foram muito simpáticos e atenciosos, tornando a elaboração desta monografia muito mais prazerosa.

O trabalho não pode ser uma lei
sem que seja um direito. (Victor Hugo)

RESUMO

Este trabalho busca demonstrar os posicionamentos adotados pela doutrina e jurisprudência quanto aos diversos aspectos em torno da Lei 12.506/2011, que regulamenta o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. Isto se deve ao fato de que o legislador aprovou uma lei com apenas dois artigos, o que fez gerar inúmeras controvérsias sobre sua aplicabilidade. O trabalho traz uma retrospectiva histórica do aviso-prévio, abordando o seu conceito, a sua tríplice natureza jurídica e suas finalidades. Faz-se, ainda, uma análise da evolução do direito fundamental ao aviso-prévio proporcional, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, passando pela atuação do Congresso Nacional e do Supremo Tribunal Federal, até a elaboração do Projeto de Lei 3.941/1989 que deu origem a Lei 12.506/2011. Finalmente, realiza-se uma pesquisa em artigos jurídicos, doutrinas e jurisprudências, buscando demonstrar os fundamentos adotados na aplicação dos pontos em que a Lei foi omissa ou controversa, tais como: a contagem do lapso temporal; a aplicação em favor do empregador; a extensão ao empregado doméstico; a eficácia da lei no tempo; os efeitos da projeção do aviso-prévio proporcional; a redução da jornada; e, a substituição por dias de folga.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Aviso-prévio. Proporcionalidade. Lei 12.506/11. Controvérsias.

ABSTRACT

This paper seeks to demonstrate the positions adopted by the doctrine and jurisprudence regarding the various aspects around the Law 12.506/2011, which regulates the prior notice period proportional to the time of service. This is due to the fact that the legislature passed a law with only two articles, which did generate many controversies about its applicability. The paper presents a historical retrospective of the previous notice, covering the concept, the triple legal nature and their purpose. It is also an analysis of the evolution of the fundamental right to prior notice proportional, since the promulgation of the 1988 Constitution, through the actions of Congress and the Supreme Court, to the drafting of the Bill 3.941/1989 that gave rise to Law 12.506/2011. Finally, a survey carried out in Articles legal doctrines and jurisprudence, seeking to demonstrate the fundamentals adopted in application of points where the law was silent or controversial, such as counting the time lapse, the application in favor of the employer, the extension to the domestic servant, the effectiveness of the law in time, the effects of projection prior notice proportional; reducing the journey, and the substitution of days off.

Key words: Labor Law. Prior notice to the dismissal of an employee. Proportionality. Law 12.506/2011. Controversies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	-	Parágrafo
art.	-	Artigo
CD	-	Câmara dos Deputados
CF	-	Constituição Federal
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CN	-	Congresso Nacional
CTPS	-	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DOU	-	Diário Oficial da União
FIESP	-	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
Inc.	-	Inciso
MI	-	Mandado de injunção
Min.	-	Ministro
MRE	-	Ministério das Relações Exteriores
MTE	-	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº.	-	Número
OJ	-	Orientação Jurisprudencial
PL	-	Projeto de Lei
Rel.	-	Relator
SF	-	Senado Federal
STF	-	Supremo Tribunal Federal
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 AVISO-PRÉVIO: NOÇÕES INTRODUTÓRIAS	12
1.1 Histórico	12
1.2 Conceito	15
1.3 Natureza Jurídica	19
1.4 Finalidade	22
2 AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL	25
2.1 Previsão constitucional	25
2.2 Mora legislativa: o Congresso Nacional e o Supremo Tribunal Federal	30
2.3 Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011	37
3 PONTOS CONTROVERTIDOS DA LEI 12.506/2011	41
3.1 Contagem do lapso temporal	41
3.2 Aplicação em favor do empregador	48
3.3 Extensão ao empregado doméstico	52
3.4 Eficácia da lei no tempo	53
3.5 Efeitos da projeção do aviso-prévio proporcional	58
3.6 Redução da jornada e a substituição por dias de folga	59
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS	68

INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho, o aviso-prévio é previsto nos arts. 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo criado para garantir uma maior proteção aos empregados e empregadores no momento das rescisões dos contratos de trabalho por prazo determinado. Trata-se, em verdade, de um direito-dever dos sujeitos da relação jurídica. Aquele que deseja encerrar a relação laboral tem o dever de notificar a outra parte, surgindo para esta um direito de ser previamente avisada da intenção de rescisão.

O aviso-prévio possui uma tríplice natureza jurídica, sendo considerado: a declaração unilateral de vontade de rescindir o contrato – correspondente à comunicação à parte contrária; o período de cumprimento do aviso-prévio – que se dá entre a comunicação e o efetivo término da prestação laboral; e o pagamento dos salários referentes ao período do aviso ou, caso não seja cumprido, de uma indenização substitutiva.

Tal instituto busca garantir um lapso temporal hábil para a colocação do trabalhador dispensado no mercado de trabalho, bem como para o empregador contratar um substituto para o trabalho, de forma a não ocasionar prejuízo às partes.

A Constituição Federal (CF) de 1988 trouxe em seu rol de direitos sociais a garantia ao aviso-prévio mínimo de trinta dias e proporcional ao tempo de serviço, a ser regulamentado por lei infraconstitucional (art. 7º, XXI). A previsão constitucional da proporcionalidade é uma norma de eficácia limitada, ou seja, depende de uma norma regulamentadora para que possa surtir todos os seus efeitos. Neste sentido, muito embora houvesse uma garantia constitucional, tal direito não pôde ser efetivado durante muitos anos.

Visando concretizar aquele direito que tardava, foram elaborados diversos Projetos de Leis (PLs) no Congresso Nacional (CN) e impetrados vários Mandados de Injunção (MI) no Supremo Tribunal Federal (STF), desde a entrada em vigor da CF de 1988. Percebendo a ineficácia de tais medidas, o STF resolveu tomar uma postura mais enérgica e manifestou que iria decidir sobre a matéria – decisão esta que causou um grande impacto ao empresariado e aos parlamentares, que criticaram a postura de ativismo judicial e alegaram ter havido uma quebra de confiança no ordenamento jurídico. Assim, os Poderes Executivo e Legislativo voltaram a discutir a matéria e aprovaram, em menos de cinco meses, o PL nº. 3.941/1989, que deu origem a Lei nº. 12.506, de 13 de outubro de 2011.

A pressa na elaboração do texto legislativo regulamentar resultou em um PL com apenas dois artigos, que garantem o acréscimo de três dias por anos de serviço prestado na mesma empresa, até o limite de sessenta dias, podendo alcançar o patamar máximo de noventa dias. No entanto, a enxuta redação do novel diploma gerou muitos questionamentos entre os operadores do Direito, pertinentes às incompatibilidades e omissões de tais dispositivos.

Diante do exposto, o presente trabalho se propôs a destacar os posicionamentos adotados pela doutrina e jurisprudência em relação às polêmicas surgidas com o advento da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, que regulamentou o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço.

Para que tal fato seja possível, adotou-se aqui a técnica de pesquisa bibliográfica e documental para a construção do referencial teórico, utilizando a legislação vigente, doutrinas, jurisprudências e artigos publicados referentes ao tema.

A pesquisa tem natureza aplicada, pois a coleta de informações tem fundamento na produção de conhecimentos passíveis de serem utilizados para a resolução de problemas previamente constatados na realidade.

A contribuição do presente estudo consiste na busca da melhor interpretação possível dos enunciados da Lei nº. 12.506/2011, de forma a alcançar a melhor adequação da proporcionalidade do aviso-prévio aos casos concretos, enquanto tal problemática não é devidamente uniformizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Neste sentido, a pesquisa realizada dividiu-se em três capítulos, a saber:

1) análise do aviso-prévio na legislação infraconstitucional, abordando sua evolução histórica no ordenamento jurídico brasileiro, conceito, natureza jurídica e finalidade; 2) abordagem da previsão constitucional do pré-aviso, com enfoque na proporcionalidade do instituto e na mora legislativa para que se fosse elaborada a lei regulamentadora; e, 3) tratamento das questões surgidas com o advento da Lei 12.506/2011, que regulamentou o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, tais quais: a contagem do prazo, a aplicação em favor do empregador, a extensão ao empregado doméstico, a aplicação da lei no tempo, entre outras.

Com o desenvolvimento do estudo, tem-se ao final do mesmo as conclusões sobre a temática abordada.

1 AVISO-PRÉVIO

1.1 Histórico

O aviso-prévio teve sua origem na Idade Média, a partir do século XIII¹. Em tal período, tinha-se a figura das corporações de ofício² – associações que buscavam regulamentar o processo produtivo de mercadorias, instituindo regras de trabalho, entre as quais, o aviso-prévio. Tratava-se de um dever do operário de não abandonar o trabalho sem previamente conceder uma notificação ao mestre³. Entretanto, aquele dever não era recíproco.

O instituto começou a ganhar força na França, após a Revolução de 1789, com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, quando os Tribunais europeus começaram a se preocupar com a exploração desmensurada da força de trabalho⁴.

No Brasil, o aviso-prévio surgiu no ordenamento jurídico no final do século XIX, no campo do Direito Civil e do Comercial, quando foi introduzido expressamente no art. 81 do Código Comercial de 1850, que estatuiu:

Art. 81 – Não se achando acordado o prazo do ajuste celebrado entre o preponente e os seus prepostos, qualquer dos contraentes poderá dá-lo por acabado, avisando o outro da sua resolução com 1 (um) mês de antecipação.

Os agentes despedidos terão direito ao salário correspondente a esse mês, mas o preponente não será obrigado a conservá-los no seu serviço⁵.

¹ GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Aspectos essenciais sobre o aviso-prévio na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, São Paulo, v. 27, n. 27, p. 35-73, jan./dez. 2004.

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 955.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 413.

⁴ GUNTHER; ZORNIG, op. cit.

⁵ BRASIL. *Lei nº. 556, de 25 de junho de 1850*. Código Comercial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0556-1850.htm>. Acesso em: 2 fev. 2013. 17:50.

Logo em seguida, o Código Civil (CC) de 1916 trouxe em seu corpo normativo a figura do aviso-prévio nos contratos de locação de serviços, sendo admitido apenas nos contratos por prazo indeterminado, conforme dispunha o art. 1.221, *in verbis*: “Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou de costume do lugar, qualquer das partes a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode reincidir o contrato.”⁶.

Mais tarde, o Decreto 16.107/1923⁷ regulamentou o aviso-prévio em contratos de locação de serviços domésticos. Tal ditame inovou a matéria, passando a admitir o direito ao aviso-prévio nos contratos por prazo determinado.

Somente em 5 de junho de 1935, com o advento da Lei nº 62⁸, que o aviso-prévio passou a integrar o âmbito trabalhista. A legislação exigia que o empregado notificasse seu empregador, no prazo mínimo de trinta dias, quando desejasse extinguir o contrato de trabalho. No entanto, tal obrigação dava-se apenas por parte do empregado, tendo gerado uma polêmica entre as classes – somente solucionada em período posterior⁹.

Em 1º de maio de 1943, foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452), que trouxe, em seus arts. 487 a 491, as normas do aviso-prévio no contrato de trabalho utilizadas até hoje, com suas ressalvas. A CLT resolveu a controvérsia anteriormente

⁶ BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1 de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 2 fev. 2013. 18:04.

⁷ BRASIL. *Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923*. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro, 30 jul. 1923. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=16107&tipo_norma=DEC&data=19230730&link=s>. Acesso em: 2 fev. 2013. 18:20.

⁸ BRASIL. *Lei nº 62, de 5 de junho de 1935*. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 5 jun. 1935. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=47760>>. Acesso em: 2 fev. 2013. 18:58.

⁹ BARROS, 2010, p. 956.

mencionada ao ampliar a abrangência do aviso-prévio, passando a ser uma obrigação de ambas as partes da relação contratual.

Faz-se importante destacar que a CLT, em seu art. 487, previa a possibilidade do pré-aviso ser concedido com a antecedência mínima de oito dias, nas situações em que o empregado recebia o pagamento do salário semanalmente ou prazo inferior. O referido artigo ainda dispunha que tal prazo poderia ser de trinta dias, mas apenas para os trabalhadores que eram pagos por quinzena ou mês, ou que estivessem há mais de doze meses na mesma empresa.

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa¹⁰.

Em 1988, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil, que estabeleceu o rol dos direitos sociais, o aviso-prévio ganhou *status* constitucional e passou a ser obrigatoriamente de, no mínimo, trinta dias, independente da forma que era realizado o seu pagamento salarial ou de quanto tempo estivesse a serviço na empresa, *in verbis*:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXI – Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei¹¹.

¹⁰ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2012. 11:00.

¹¹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 nov. 2012. 10:50.

Conforme o exposto, a Constituição Federal (CF) de 1988 não recepcionou o art. 487, I e II, segunda parte, da CLT, passando a considerar que o aviso-prévio será de, no mínimo, trinta dias para todos os trabalhadores.

1.2 Conceito

Fundamentado nos princípios da proteção e da continuidade, o contrato de trabalho é considerado, em regra, um contrato por prazo indeterminado¹². Tal configuração visa garantir a estabilidade profissional e a preservação do emprego, dando uma maior segurança ao trabalhador – parte hipossuficiente da relação.

Quando ocorre a dissolução do pacto laboral, surgem certas obrigações para as partes. Um dos principais encargos decorrentes de tal cessação é a concessão do aviso-prévio.

A doutrina majoritária conceitua aviso-prévio como a declaração unilateral de vontade de por fim ao contrato de trabalho. Trata-se de uma comunicação que uma das partes da relação contratual faz à outra de que, ao término de um lapso temporal mínimo de trinta dias, cessarão os encargos assumidos no contrato de trabalho. Não sendo cumprido o decurso do prazo previsto, surgirá a obrigação em relação ao pagamento de uma indenização pecuniária referente ao salário do respectivo aviso.

¹² ALMEIDA, Alexandre Albuquerque; MELLO, Simone Barbosa de Martins. Princípio da proporcionalidade do aviso-prévio: Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011. *Repertório IOB de Jurisprudência*: trabalhista e previdenciário, n. 22, p. 658-653, nov. 2011.

Diante do exposto, abraçam tal corrente de pensamento grandes doutrinadores, tais como: Arnaldo Süssekind¹³, Alice Monteiro de Barros¹⁴, Maurício Godinho Delgado¹⁵, Orlando Gomes¹⁶, Sérgio Pinto Martins¹⁷, entre outros.

Oportuna a transcrição de alguns desses conceitos.

O respeitado professor, doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Mauricio Godinho Delgado, conceitua o aviso-prévio da seguinte forma:

Aviso-prévio, no Direito do Trabalho, é instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda, prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso¹⁸.

No mesmo sentido, encontra-se o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento:

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato¹⁹.

A reciprocidade constitui uma essência do pré-aviso. Assim, se o empregador almejar despedir seu empregado sem justa causa ou tendo este o

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 345.

¹⁴ BARROS, op. cit.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 1119.

¹⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 356.

¹⁷ MARTINS, 2012, p. 414.

¹⁸ DELGADO, op. cit.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 424.

interesse em pedir demissão do emprego, ambos estarão obrigados a oferecer, certo tempo antes da ruptura do contrato de trabalho, o aviso-prévio²⁰.

A manifestação de vontade inerente ao aviso-prévio não depende de formalidade específica, podendo ser exercida oralmente ou na forma escrita²¹. No entanto, é indiscutível que a forma escrita é mais vantajosa, servindo como prova de significativa importância para a parte concedente.

Conforme menção anterior, a CF, em seu art. 7º, XXI²², prevê que, após a notificação do desejo de ruptura, o contrato de trabalho continuará a ser cumprido por, no mínimo, trinta dias, para todos os trabalhadores – urbanos, rurais e domésticos – sob pena de pagamento de uma indenização correspondente ao valor do respectivo aviso. É o que se colhe do art. 487, §§ 1º e 2º, CLT:

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

[...] § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao aviso respectivo²³.

O TST entendeu, pelo que se depreende da sua Súmula nº. 380, que a contagem do prazo mínimo de trinta dias do aviso-prévio segue a regra do art. 132 do CC, começando a contar do primeiro dia útil após a notificação²⁴.

Neste sentido, é preciso destacar que o aviso-prévio não é cabível em qualquer contrato de trabalho. Tal instituto é inerente aos contrato por prazo

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascado. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1152.

²¹ NASCIMENTO, 2010, op. cit.

²² BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, op. cit.

²³ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

²⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1091.

indeterminado, ou seja, aqueles que não possuem termo final para a prestação laboral. É óbvia a constatação de que não se aplica o pré-aviso nos contratos por prazo determinado, vez que as partes já sabem previamente quando o contrato vai se findar²⁵.

Excepcionalmente, é aplicável também nos contratos a termo que possuam cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, uma vez que a relação passará a contar com regras próprias dos contratos por tempo indeterminado (art. 481, CLT)²⁶.

Ainda, com base no art. 487, § 4º, CLT, será cabível o aviso-prévio na despedida indireta, também chamada de justa causa do empregador. É a hipótese em que o próprio empregador comete um fato que configure motivo justo, dentre os enumerados no art. 483 da CLT, para cessar a relação de trabalho²⁷.

Dispondo sobre as hipóteses de cabimento do aviso-prévio, tem-se as palavras de Delgado:

Em síntese, o pré-aviso é cabível nas seguintes situações extintivas do contrato de trabalho de duração indeterminada: na dispensa do obreiro, sem justa causa; na dispensa do empregado, em face da extinção da empresa ou estabelecimento; na chamada dispensa indireta, isto é, resolução contratual por infração do empregador. Finalmente, nos contratos a termo, o aviso caberá se houver cláusula assecuratória de rescisão antecipada, sendo esta acionada pelo empregador. Em todas estas situações, o aviso-prévio é ônus empresarial e direito trabalhista do empregado²⁸.

²⁵ MARTINS, 2012, p. 416.

²⁶ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

²⁷ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

²⁸ DELGADO, 2011, p. 1121.

Ademais, não será aplicável o aviso-prévio quando houver o cometimento de justa causa por parte do empregado²⁹. No entanto, se o motivo apto a ensejar o fim da relação contratual for cometido por ambas as partes (culpa recíproca), o aviso-prévio será pago pela metade (Súmula nº. 14, TST)³⁰.

Por fim, se a parte concedente desejar retirar o aviso, poderá se retratar antes do termo, sendo facultado à outra parte aceitar ou não a reconsideração (art. 489, CLT). Entretanto, se a reconsideração for aceita após o prazo expirar ou não houver cessação da prestação de serviços, o aviso-prévio será desconsiderado, preservando-se a continuidade do contrato (art. 489, parágrafo único, CLT)³¹.

1.3 Natureza Jurídica

Como já mencionado anteriormente, o aviso-prévio é considerado um instituto jurídico bilateral, pela sua possibilidade de ser oferecido tanto pelo empregado quanto pelo empregador, independentemente de aceitação. Trata-se, em verdade, de um direito-dever dos sujeitos da relação jurídica. Aquele que deseja encerrar a relação laboral tem o dever de notificar a outra parte, surgindo para esta um direito de ser previamente avisada da intenção de rescisão³². Tal conceito diz respeito ao princípio da reciprocidade.

²⁹ PASSOS, Nicanor Sena. Falta grave e aviso prévio. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 22, n. 1057, p. 15, fev. 2005.

³⁰ BARROS, 2010, p. 958.

³¹ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

³² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Lei 12.506/2011 e aviso prévio proporcional. *Revista dos Tribunais*, v. 100, n. 913, p. 349-363, nov. 2011.

Vale lembrar que, conforme a previsão do art. 487 da CLT³³, se o empregador não conceder previamente o aviso ao seu empregado, deverá quitar junto a este os salários correspondentes ao período do aviso (§ 1º). Em caso da ausência de notificação partir do empregado, dele serão descontados os salários referentes ao prazo já mencionado (§ 2º).

Diante do exposto, passa-se ao estudo de sua natureza jurídica, que possui um caráter tridimensional conforme os seguintes aspectos: a) declaração unilateral de vontade de rescindir o contrato – correspondente à comunicação à parte contrária; b) período de cumprimento do aviso-prévio – que se dá entre a comunicação e o efetivo término da prestação laboral; e, c) pagamento dos salários referentes ao período do aviso ou, caso não seja cumprido, de uma indenização substitutiva³⁴.

A natureza jurídica de comunicação trata-se de uma obrigação legal imposta à parte interessada pela cessão do vínculo laboral, que deverá, mediante antecedência mínima de trinta dias, comunicar seu desejo à parte contrária. Tal dever garante um tempo hábil para o trabalhador ir à busca de um novo emprego no mercado de trabalho, bem como para o empregador contratar novo operário para substituir a vaga³⁵.

É também considerado pré-aviso o lapso temporal que fluirá desde a notificação até a efetiva extinção da relação de emprego e que servirá como computo do período contratual para todos os efeitos legais. Conforme a previsão

³³ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

³⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 800.

³⁵ GUNTHER; ZORNIG, op. cit.

constitucional do art. 7º, XXI, da CF de 1988, esse prazo será de, no mínimo, trinta dias³⁶.

Por fim, o aviso-prévio terá natureza de pagamento, que será efetuado pelo empregador ao empregado, referente ao período de aviso cumprido. Caso não haja o labor, a obrigação de pagamento será substituída por uma indenização compensatória a ser realizada – no presente caso – por qualquer das partes³⁷.

Tem-se aqui uma polêmica doutrinária sobre a natureza do pagamento que o empregador realiza ao empregado, quando não há o cumprimento do aviso.

Parcela minoritária da doutrina realiza uma interpretação literal do art. 487, § 1º da CLT, concluindo que o aviso-prévio indenizado possui natureza jurídica salarial. No entanto, o entendimento que vem predominando é o de que seja uma indenização³⁸.

Neste sentido, a doutrinadora Vólia Bonfim Cassar reforça a tese de que a natureza jurídica do aviso-prévio deve ser considerada indenizatória:

A natureza jurídica do aviso prévio “indenizado” deveria ser “indenizatória” por questões óbvias. Todavia, a lei entendeu de forma diversa, pois determinou o pagamento do “salário” durante o período e a integração deste no cômputo do tempo de serviço. Portanto, quando não for trabalhado, considera-se interrompido o contrato até o termo final do aviso prévio.³⁹

Corroborando com esse entendimento, têm-se as palavras de Maurício Godinho Delgado:

O pagamento do aviso-prévio prestado em trabalho tem natureza nitidamente salarial: o período de seu cumprimento é retribuído por meio de salário, o que lhe confere esse inequívoco caráter. Contudo, não se tratando de pré-aviso laborado, mas somente indenizado, não há como insistir-se em sua natureza salarial. A parcela deixou de ser

³⁶ CASSAR, 2011, p. 1087.

³⁷ GUNTHER; ZORNIG, op. cit.

³⁸ NASCIMENTO, 2011, p. 426.

³⁹ CASSAR, 2011, p. 1088.

adimplida por meio de labor, não recebendo a contraprestação inerente a este, o salário. Neste caso, sua natureza indenizatória inequivocamente desponta, uma vez que se trata de ressarcimento de parcela trabalhista não adimplida mediante a equação trabalho/salário.⁴⁰

Por tais razões, conclui-se que o aviso-prévio possui uma tríplice natureza jurídica. Pode ser entendido como a comunicação da rescisão contratual, o tempo cumprido pelo empregado do momento da notificação até o efetivo término da relação, e ainda, o pagamento referente ao período do aviso – que será efetuado a quem trabalhou, indenizado a quem foi dispensado de seu cumprimento ou descontado do saldo de salário do empregado que optou por não laborar no período.

1.4 Finalidade

O instituto do aviso-prévio existe para evitar rupturas abruptas no contrato de trabalho, tendo como suas principais finalidades: proporcionar ao trabalhador uma oportunidade de buscar um novo emprego, bem como permitir ao empregador procurar um novo operário, de forma a não ocasionar prejuízos à empresa⁴¹.

Ainda no que tange à concepção de não causar prejuízo às partes, o pré-aviso concedido pelo empregador permite ao empregado a redução de duas horas diárias em sua jornada, mantendo integralmente seu salário, concedendo tempo livre para que este possa providenciar um novo emprego, segundo disposição do art. 488 da CLT: “O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se

⁴⁰ DELGADO, 2011, p. 1120.

⁴¹ BARROS, 2010, p. 956-957.

a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral”⁴².

No entanto, caso não seja de interesse do empregado a redução da jornada de trabalho, poderá optar por usufruir de sete dias corridos para ir a procura de um novo local de trabalho. Nesse sentido, prevê o art. 488, parágrafo único, da CLT:

É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

É preciso atentar-se que o inciso I mencionado anteriormente, foi revogado tacitamente pela previsão constitucional do art. 7º, XXI⁴³, de que o aviso-prévio será de no mínimo trinta dias.

Importante, ainda, a Súmula nº. 230 do TST⁴⁴, que proíbe a substituição da redução de duas horas na jornada pelo pagamento de horas extras, sob pena de nulidade do aviso prévio.

Ademais, Alice Monteiro de Barros entende que se o denunciante for o empregado, não serão aplicáveis a redução de jornada ou o desfrute de sete dias corridos, por presumir que este já possui um novo local de trabalho.⁴⁵

Por ser matéria de ordem pública, o aviso-prévio é um direito irrenunciável pelo empregado; portanto, se este for dispensado do seu cumprimento, ainda assim, deverá receber o valor correspondente. A única exceção a tal regra ocorre no caso

⁴² BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

⁴³ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, op. cit.

⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 230*. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0230.htm>. Acesso em: 15 nov. 2012. 14:02.

⁴⁵ BARROS, 2010, p. 958.

do empregado obter novo emprego antes de cessado o prazo do aviso (Súmula nº. 276, TST)⁴⁶.

Diante do exposto, tendo o empregado adquirido novo emprego, não será mais obrigatória a figura do aviso-prévio. Sobre o tema, leciona Hirosê Pimpão:

[...] o Aviso obedecendo os prazos legais ou o que fôr oferecido com prazo mais dilatado pelo empregador, visa sempre o mesmo fim. Isto é, a obtenção por parte do empregado, quando fornecido pelo empregador, de novo emprêgo, e a substituição do emprêgado pré-avisante, quando fôr êle quem forneceu a notificação.

Ora, atingindo o fim reservado pela instituição pré-avisal ao empregado, o aviso se exauriu, naturalmente, em suas finalidades, com êsse objetivo satisfeito, e passará a ser, desde então, inoperante.

Dessa forma afirmamos que o Aviso Prévio cessará a sua função, e o empregado poderá deixar, imediatamente, sem obrigação de pré-avisar o empregador, o serviço e ir assumir o emprêgo que se lhe oferece⁴⁷.

Compreende-se, assim, que o aviso-prévio se trata de uma medida protetiva no momento da ruptura imotivada da relação laboral, permitindo que o empregado e o empregador possam se utilizar do período de cumprimento, respectivamente, para a busca de um novo ambiente de trabalho e de um novo operário para substituir a vacância.

⁴⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 800-801.

⁴⁷ PIMPÃO, Hirosê. *Aviso Prévio*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1958, p. 243-244.

2 AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL

2.1 Previsão constitucional

O princípio da proporcionalidade do aviso-prévio foi inserido na Constituição da República Federativa do Brasil, no dia 27 de janeiro de 1988⁴⁸, após a aprovação da Emenda nº. 26.792-2, de autoria do constituinte José Maria Eymael, que trouxe a atual redação do art. 7º, XXI, *in verbis*:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...] XXI – aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei⁴⁹.

Antes da previsão constitucional, o período de aviso era calculado com base na forma de pagamento do salário e na antiguidade do trabalhador na empresa⁵⁰. Se o pagamento salarial fosse efetuado por semana ou tempo inferior, o aviso a ser cumprido deveria ser de, no mínimo, oito dias (art. 487, I, CLT)⁵¹. Já os trabalhadores que recebiam o salário quinzenalmente ou mensalmente, ou aqueles que tivessem mais de doze meses de serviço na empresa, deveriam comunicar a

⁴⁸ MENTOR, Joaquim. *Aplicação imediata da Lei n. 12.506 ao aviso prévio em curso e outras controvérsias*. 14 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://joaquimmentor.blogspot.com.br/2011/11/aplicacao-imediata-da-lei-n-12506-ao.html>>. Acesso em: 7 mar. 2013. 10:23.

⁴⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, op. cit.

⁵⁰ SILVA, Carlos Alberto Barata da. *Compêndio de Direito do Trabalho*: parte geral e contrato individual do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978, p. 452.

⁵¹ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

resolução do contrato de trabalho com uma antecedência mínima de trinta dias (art. 487, II, CLT)⁵².

Com a inovação constitucional, o aviso-prévio deixou de estar atrelado ao pagamento do salário, passando a ser calculado proporcionalmente ao tempo de serviço. Assim, o inciso I do art. 487 da CLT⁵³, que previa o pré-aviso de apenas oito dias, deixou de ser aplicável, passando-se a aceitar a notificação em prazo mínimo de trinta dias.

Após as alterações constitucionais, a doutrina passou a discutir quais dispositivos celetistas foram recepcionados ou automaticamente revogados com tais modificações, além de uma eventual inconstitucionalidade.

Sobre a apreciação da constitucionalidade do inc. I do art. 487 da CLT, Guilherme Guimarães Ludwig sustenta:

[...] não há dúvida que caiba a declaração parcial de inconstitucionalidade sem redução de texto: excluir a hipóteses de aplicação da norma que aparentemente levaria a uma inconstitucionalidade. [...] Logo, aplicando-se esta técnica hermenêutica, torna-se claro que o que não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 foi, em verdade e somente, a interpretação do inciso I do art. 487 da CLT que acolhia, em prejuízo do trabalhador, o aviso-prévio de apenas oito dias, se o pagamento fosse efetuado por semana ou tempo inferior⁵⁴.

Por sua vez, alguns doutrinadores, como, por exemplo, Gustavo Felipe Barbosa Garcia⁵⁵, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁵⁶, entendem que os incisos I e II, parte final, do art. 487 da CLT, foram revogados pelo dispositivo constitucional. Nesse sentido, tem-se as palavras de Arnaldo Süssekind:

⁵² BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

⁵³ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

⁵⁴ LUDWIG, Guilherme Guimarães. Abordagem Constitucional do Aviso-Prévio Proporcional. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, n. 44, p. 89-104, set./out. 2011.

⁵⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Aviso-prévio Proporcional: Considerações sobre a Lei nº 12.506/2011. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 8, n. 44, p. 63-75, set./out. 2011.

⁵⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 802.

Operou-se a derrogação do art. 487 da CLT na parte em que fixava o prazo mínimo de oito dias para o aviso-prévio (inciso I) em relação ao empregado com menos de um ano de serviço (inciso II, in fine). A partir de 05.10.88, todo empregado demitido, ainda que horista, diarista ou semanalista, tem direito ao aviso-prévio de trinta dias, qualquer que seja o seu tempo de serviço na empresa⁵⁷.

A inclusão do instituto da proporcionalidade do aviso-prévio na Constituição Federal (CF) de 1988, inovou o sistema jurídico, representando, em teoria, uma vitória para a bancada dos trabalhadores⁵⁸, uma vez que o Congresso Nacional (CN) levou mais de 23 anos para criar a lei regulamentadora.

Como se depreende da leitura do art. 7º, XXI, da CF de 1988⁵⁹, a aquisição, pelos trabalhadores urbanos e rurais, do direito ao pré-aviso mínimo de trinta dias e proporcional ao tempo de serviço, depende de norma regulamentadora.

Para o professor José Afonso da Silva⁶⁰, as normas constitucionais possuem diferentes graus de eficácia jurídica, devendo ser classificadas em normas constitucionais de eficácia plena, contida ou limitada.

Seguindo tal sistemática, Pedro Lenza conceitua a eficácia normativa da seguinte forma:

Normas constitucionais de **eficácia plena** e aplicabilidade direta, imediata e integral são aquelas normas da Constituição que, no momento em que esta entra em vigor, estão aptas a produzir todos os seus efeitos, independentemente de norma integrativa infraconstitucional. [...] As normas constitucionais de **eficácia contida** ou prospectiva têm aplicabilidade direta e imediata, mas possivelmente não integral. Embora tenham condições de, quando da promulgação da nova Constituição (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º, §

⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et. al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 610.

⁵⁸ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço: Reflexões. *Revista Magister do Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 8, n. 44, p. 34-57, set./out. 2011.

⁵⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, op. cit.

⁶⁰ SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 82-83.

3º), produzir todos os seus efeitos, poderá a norma infraconstitucional reduzir a sua abrangência. [...] Normas constitucionais de **eficácia limitada** são aquelas normas que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º, § 3º), não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional. São, portanto, de aplicabilidade mediata e reduzida, ou, segundo alguns autores, aplicabilidade diferida⁶¹. (grifo nosso)

O enunciado constitucional que prevê o direito ao aviso-prévio pode ser distinguido quanto à sua aplicabilidade, da seguinte forma: no que diz respeito ao prazo mínimo de trinta dias para que se comunique da rescisão, o dispositivo possui eficácia plena, surtindo efeitos e passando a ser aplicável desde a promulgação da CF; no entanto, quanto à abordagem do princípio da proporcionalidade ao tempo de serviço, possui eficácia limitada, pois depende de complementação de lei infraconstitucional para que possa produzir todos seus efeitos no mundo jurídico⁶². Corroboram de tal raciocínio entre tantos, Uadi Lammêgo Bulos⁶³ e Arnaldo Süssekind⁶⁴.

Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), preconizado na OJ 84 da Subseção de Dissídios Individuais I, a proporcionalidade do aviso-prévio não pode ser aplicada sem que haja lei regulamentadora. Neste sentido, transcreve-se, a seguir, tal orientação:

AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE. Inserida em 28.04.97
A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, visto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 **não é auto-aplicável**⁶⁵. (grifo nosso)

⁶¹ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 217.

⁶² JORGE NETO; CAVALCANTE, op. cit.

⁶³ BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 398.

⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1909, p. 132.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 84 da SDI-I*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_081.htm#TEMA84>. Acesso em: 8 mar. 2013. 11:50.

Importante ressaltar que, com o advento da Lei nº 12.506/2011, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou o cancelamento da OJ nº 84 da SDI-1 do TST, pois foi superada pela ordem jurídica.

Muito embora a norma não seja autoaplicável, é possível que haja a estipulação, em regras jurídicas autônomas (como, por exemplo, convenções ou acordos coletivos de trabalho) ou simples cláusulas contratuais (inclusive de regulamento de empresa), de lapso temporal superior ao mínimo legal⁶⁶. Sobre tal possibilidade, defende Hirosê Pimpão:

[...] conquanto em nosso Direito positivo nada se encontre disposto a respeito, concluímos ser lícito que as partes pactuem o prazo de duração maior do que o fixado na lei, por não se oporem a isso razões ponderáveis, a menos que, em face de um caso concreto, elas se apresentem. [...] Não vemos nenhum inconveniente nesse procedimento. Até pelo contrário, acreditamos que nêle vai grande parte do reconhecimento do empregador pela contribuição recebida de seus auxiliares no sentido do progresso da empresa.

Parece evidente que, dispondo de prazo maior, mais calma e pensadamente o trabalhador buscará uma colocação nova, não tendo que aceitar a primeira que se lhe oferecer, muitas vezes em discordância absoluta com as habilidades e com os usos e costumes industriais que já adquiriu⁶⁷.

Ainda, importante lembrar o entendimento do TST em relação à possibilidade de concessão de aviso-prévio de sessenta dias, por meio de norma coletiva, conforme se depreende da OJ 367 da SBDI-1 do referido Tribunal:

AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. PROJEÇÃO. REFLEXOS NAS PARCELAS TRABALHISTAS. DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008

O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se

⁶⁶ DELGADO, 2011, p. 1122.

⁶⁷ PIMPÃO, op. cit.

integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias⁶⁸.

Vale destacar que o referido prazo não poderá ser ampliado por meio de uma sentença normativa, uma vez que a esta só é permitida o preenchimento de lacunas legislativas, não cabendo avocar competências constitucionalmente delegadas à lei específica⁶⁹.

Em suma, a alteração realizada na Carta Magna foi elaborada para garantir maior segurança aos empregados e empregadores quando da ruptura das relações contratuais. Um lapso temporal superior a trinta dias assegura o trabalhador na procura de uma nova colocação no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que concede ao empregador um período maior para a contratação de um profissional para preencher o cargo vago. Entretanto, muito embora houvesse uma garantia constitucional ao aviso-prévio proporcional, tal direito não pôde ser efetivado durante muitos anos.

2.2 Mora legislativa: o Congresso Nacional e o Supremo Tribunal Federal

A CF de 1988, em seu rol de direitos sociais, previu e assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais, o direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço de, no mínimo, trinta dias, limitando sua eficácia normativa à elaboração de uma lei infraconstitucional que regule sua aplicação.

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 367 da SDI-I*. Disponível em: <<http://tstsumulas.blogspot.com.br/2011/07/oj-367-sdi1-tst.html>>. Acesso em: 8 mar. 2013. 12:23.

⁶⁹ GARCIA, 2011a, op. cit.

Havendo uma dependência de complementação legislativa para que a regra constitucional possa surtir todos os seus efeitos, o CN, em face de sua competência legislativa, tem o dever de elaborar a norma regulamentadora em tempo hábil para que o direito seja concretizado, pois, afinal, dizia Rui Barbosa, que “justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta”⁷⁰.

De fato, o regramento constitucional vigente não é autoaplicável, de forma que não será lícita a pactuação de aviso-prévio superior ao mínimo legal, salvo por estipulação em instrumentos coletivos.

Ocorre que a elaboração do ditame necessário para garantir a eficácia do aviso-prévio proporcional demorou mais de vinte e três anos para ser realizada, configurando uma evidente mora por parte do Poder Legislativo⁷¹.

Em tal período, diversos Projetos de Lei (PLs) visando regular a matéria tramitaram no CN, entre as quais: PL nº. 1.014, de 11 de outubro de 1988 (de autoria do deputado Paulo Paim); PL nº. 1.227, de 24 de novembro de 1988 (de autoria do deputado Sólon Borges dos Reis); PL nº. 1.554, de 23 de fevereiro de 1989 (de autoria do deputado Carlos Cardinal); PL nº. 1.656, de 08 de março de 1989 (de autoria do deputado Hélio Rosas); PL nº. 2.125, de 25 de abril de 1989 (de autoria do deputado Adhemar de Barros Filho); PL nº. 2.337, de 16 de maio de 1989 (de autoria do deputado Freire Júnior); PL nº. 2.465, de 24 de maio de 1989 (de autoria do deputado Victor Faccioni); PL nº. 2.943, de 28 de junho de 1989 (de autoria da deputada Myriam Portella); PL nº. 3.275, de 14 de agosto de 1989 (de autoria do deputado Vilson Souza); e, PL nº. 3.403 de 23 de agosto de 1989 (de

⁷⁰ BARBOSA, Rui. Oração aos moços. *Academia Brasileira de letras*. Disponível em: <<http://www.academia.org.br/abl/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=191&sid=146>>. Acesso em: 15 mar. 2013. 15:41.

⁷¹ GUIMARÃES, Lázaro. Aviso-prévio, uma longa batalha e justa vitória. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1391, p. 10, set. 2011.

autoria da deputada Lucia Braga), todos posteriormente apensados ao PL nº. 3.941, de 24 de abril de 1989 (de autoria do senador Carlos Chiarelli)⁷².

Contudo, entre 1990 e 2011, tais projetos foram deixados de lado, persistindo, assim, uma lacuna legislativa quanto à matéria. Tanta foi a demora de análise da questão que, em 30 de maio de 1990, em reunião ordinária realizada na Comissão de Constituição e Justiça e Redação do CN, o deputado Jovani Masini elaborou parecer pela aprovação do PL nº. 3.941/89 e demais projetos apensos, conforme se colhe da Ata das Comissões publicada no Diário da referida Casa Legislativa:

Projeto de Lei n' 3.941/89 - do Senado Federal (PLS n' 89/89) - que "dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências". Relator: Deputado Jovani Masini. Parecer: pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação, com substitutivo, deste e dos Projetos de Lei nº 1.014/88, 1.227, 1.554, 1.656, 2.125, 2.337, 2.466, 2.943, 3.275, 3.403, 3.474, 3.497, 3.978, 3.989, 4.147, 4.223 e 4.504, de 1989, e 4.690/90, apensados (lido pelo Deputado Nilson Gibson). Discutiu a matéria o Deputado Nelson Jobim. Adiada a discussão⁷³.

Entre os projetos mencionados anteriormente, existiam as mais diversas hipóteses de concessão da proporcionalidade. Alguns defendiam a proporção de um mês de aviso-prévio por ano de serviço prestado ao mesmo empregador. Outros, por sua vez, previam a cada ano de serviço um dia de aviso⁷⁴. Todavia, a maioria dos projetos não estipulava um limite máximo de pré-aviso.

Frente à evidente omissão legislativa, diversos Mandados de Injunção (MI) foram impetrados perante o Supremo Tribunal Federal (STF), visando que esta

⁷² ALMEIDA; MELLO, op. cit.

⁷³ BRASIL. Congresso Nacional. *Diário Oficial do Congresso Nacional*, de 9 de junho de 1990.

Brasília-DF. Disponível em:

<<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD09JUN1990.pdf#page=34>>. Acesso em: 25 mar. 2013. 11:58.

⁷⁴ PASTORE, José. Aviso-Prévio Proporcional. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1384, p. 9, jul. 2011.

Corte reconhecesse a ausência da previsão normativa, de forma a se exigir que a matéria fosse regulamentada o quanto antes⁷⁵.

Sabe-se que o mandado de injunção é um remédio constitucional utilizado quando não há a elaboração de normas regulamentadoras infraconstitucionais necessárias para garantir eficácia às normas constitucionais de eficácia limitada. Utiliza-se desse remédio para sanar a denominada “síndrome de inefetividade das normas constitucionais”⁷⁶.

A CF de 1988 prevê o mandado de injunção no inciso LXXI do art. 5º, que assim dispõe:

Art. 5º – [...].
[...] LXXI – Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania⁷⁷.

Assim, visando à concretização do direito previsto na Carta Magna, foram impetrados diversos mandados de injunção no Supremo Tribunal Federal, como os de nº 124/SP⁷⁸, 278/MG⁷⁹, 369/DF e 695/MA⁸⁰. À época das decisões, a Suprema Corte optou por tomar uma postura mais discreta, não normatizando a matéria, mas

⁷⁵ MALLEY, Estêvão. Aplicação no tempo da nova lei sobre aviso prévio proporcional. *Revista LTr*, v. 75, n. 11, p. 1312-1319, nov. 2011.

⁷⁶ LENZA, 2012, p. 1051.

⁷⁷ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, op. cit.

⁷⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 124/SP*. Rel. Min. Carlos Velloso. DJ, 7 out. 1992. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1489017>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:40.

⁷⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 278/MG*. Rel. Min. Carlos Velloso. DJ, 3 out. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81767>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:51.

⁸⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 695/MA*. Rel. Min. Sepúlveda Pertence. DJ, 1 mar. 2007. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=439240>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 10:03.

apenas reconhecendo a mora legislativa e notificando o CN para que a suprisse, como se depreende da decisão proferida no MI 369/DF⁸¹, transcrita a seguir:

MANDADO DE INJUNÇÃO. ARTIGO 7º – XXI DA CONSTITUIÇÃO. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO.

Situação de mora do legislador ordinário na atividade de regulamentar o aviso prévio, como previsto no artigo 7º – XXI da Constituição. Falta de perspectiva de qualquer benefício ao peticionário, visto que dispensado em perfeita sintonia com o direito positivo da época – circunstância impeditiva de desdobramentos, no caso concreto, em favor do impetrante.

Mandado de injunção parcialmente deferido, com o reconhecimento da mora do Congresso Nacional⁸².

Passadas mais de duas décadas de omissão legislativa, diversos questionamentos começaram a surgir. "Como deveria o Poder Judiciário proceder? Assumir o protagonismo de regular a matéria assumindo função expressamente legislativa ou permanecer aguardando uma definição do outro Poder?"⁸³

Frente a essa problemática, o STF resolveu adotar uma postura mais agressiva ao apreciar, em sessão plenária do dia 22 de junho de 2011, os Mandados de Injunção nº 943/DF, 1.010/DF, 1.074/DF e 1.090/DF⁸⁴.

Os mandados de injunção – impetrados por trabalhadores demitidos sem justa causa, que perceberam, a título de pré-aviso, apenas um salário mínimo, muito embora estivessem há mais de dez anos no serviço – alegavam a omissão

⁸¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 369/DF*. Rel. Min. Néri da Silveira. DJ, 19 ago. 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81797>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:59.

⁸² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 369/DF*. Rel. Min. Néri da Silveira. DJ, 19 ago. 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81797>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 10:15.

⁸³ NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro. A proporcionalidade do aviso-prévio e o STF. *Revista do Direito Trabalhista*, v. 17, n. 7, p. 3, jul. 2011.

⁸⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF admite fixar aviso prévio proporcional ao tempo de serviço*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/PORTAL/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=182667>>. Acesso em: 25 mar. 2013. 10:52.

legislativa por parte do CN e do Presidente da República, pela não regulamentação do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, previsto no art. 7º, XXI, da CF de 1988⁸⁵.

Ao iniciar o julgamento em plenário, o Relator Ministro Gilmar Ferreira Mendes destacou o desenvolvimento das decisões tomadas pelo STF em sede de Mandados de Injunção, que tiveram início com o mero reconhecimento da mora legislativa e advertência ao CN, avançando para a tomada de soluções normativas⁸⁶.

O Ministro Luiz Fux se manifestou pela conjugação da norma constitucional com o art. 8º da CLT, que prevê, na falta de disposições legais ou contratuais, a aplicação do direito comparado. Neste sentido, aquele Ministro aludiu como exemplos a legislação da Alemanha, Dinamarca, Itália, Suíça, Bélgica, Argentina, entre outras nações⁸⁷, podendo o aviso-prévio alcançar, em algumas delas, até seis meses. Ainda, mencionou a “Recomendação sobre o Término das Relações de Trabalho” da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que defende a razoabilidade do aviso-prévio ou uma indenização compensatória⁸⁸.

Em seguida, o Ministro Marco Aurélio propôs que fossem acrescentados dez dias, por ano de serviço, aos trinta dias de aviso-prévio garantidos pela CF de 1988. O Ministro Cezar Peluso, por sua vez, recomendou que a proporcionalidade

⁸⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Informativo 632*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo632.htm>>. Acesso em: 3 abr. 2013. 10:13.

⁸⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF admite fixar aviso prévio proporcional ao tempo de serviço*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/PORTAL/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=182667>>. Acesso em: 25 mar. 2013. 10:52.

⁸⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Informativo 632 do STF*, op. cit.

⁸⁸ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

fosse de um salário mínimo a cada cinco anos de serviço, somado aos trinta dias constitucionais⁸⁹.

Finalmente, o Ministro Gilmar Mendes se manifestou pela procedência das ações, reconhecendo a mora legislativa e a necessidade de uma decisão para o caso concreto. Assim, sugeriu a suspensão do julgamento visando um melhor estudo sobre o parâmetro de proporcionalidade a ser adotado⁹⁰.

Dois dias após a decisão, em 24 de junho de 2011, o Ministério das Relações Exteriores (MRE) publicou o seguinte comunicado:

Na falta de lei sobre os prazos para aviso-prévio, o Supremo Tribunal Federal (STF) vai definir o assunto segundo decisão. Nessa tarefa, os ministros do Tribunal vão seguir as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as experiências internacionais que podem levar o aviso-prévio a passar dos 30 dias atuais para até seis meses. A decisão terá impacto direto no caixa e na contratação pelas empresas. Em todas as propriedades discutidas pelos ministros, o aviso-prévio vai além de 30 dias. Ou seja, seguramente, o STF deve estender esse prazo, em julgamento que ainda não tem data para acontecer. A dúvida é quanto elástico vai ser esse aumento. A proposta de novas regras será feita pelo Ministro Gilmar Mendes, Relator de quatro processos em que o assunto foi discutido. Ele também pretende levar em consideração os projetos de lei que tratam do assunto, em tramitação no Congresso⁹¹.

O posicionamento adotado pela Suprema Corte e a possibilidade do ativismo judicial assustou o empresariado⁹². Muitos se posicionaram contra a decisão, alegando que houve uma quebra de confiança no ordenamento legal, tendo

⁸⁹ JAKUTIS, Paulo. Considerações sobre a Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011. *Repertório IOB de Jurisprudência*: trabalhista e previdenciário, n. 21, p. 631-627, nov. 2011.

⁹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Informativo 632 do STF*, op. cit.

⁹¹ ALMEIDA; MELLO, op. cit.

⁹² BASILE, Juliano. Empresários rejeitam aviso-prévio retroativo: entidades vão ao STF e pedem que ampliação do prazo do benefício só funcione para novas demissões. *Valor Econômico*, 19 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/no-valor-economico-empresarios-rejeitam-aviso-previo-retroativo>>. Acesso em: 4 abr. 2013. 16:29.

o Poder Judiciário usurpado a esfera de competência reservada pela Constituição ao Poder Legislativo⁹³.

Assim, a manifestação por parte do Poder Judiciário serviu como uma espécie de ultimato aos parlamentares⁹⁴, de forma que os Poderes Executivo e Legislativo aprovaram, em menos de cinco meses, o PL nº. 3.941/89⁹⁵.

Por fim, oportuno frisar o caminho percorrido para a aprovação do PL.

O PL nº. 3.941/1989, de autoria do senador Carlos Chiarelli, foi apresentado no Senado Federal (SF) em 24 de abril de 1989, e enviado à Câmara dos Deputados (CD) em 02 de outubro de 1989. Desde então, o SF aguardava o posicionamento pela Câmara dos Deputados (CF) sobre a matéria, que, por sua vez, só voltou a apreciar a matéria em 05 de julho de 2011, logo após a mudança de posicionamento pelo STF. Tanto foi o interesse na aprovação célere do projeto que, em 14 de setembro de 2011, o deputado Duarte Nogueira solicitou “urgência urgentíssima para apreciação do Projeto de Lei”. Assim, no dia 21 de setembro de 2011, o projeto de lei foi aprovado em sessão extraordinária, dando origem, no dia 11 de outubro de 2011, à Lei 12.506⁹⁶.

2.3 Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011

A Lei 12.506, sancionada pela Presidente da República, sem vetos, em 11 de outubro de 2011, e publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 13 de

⁹³ PINTO, Almir Pazzianotto. A Constituição, o Supremo e o Aviso-prévio. *Revista Jurídica Consulex*, v. 15, n. 349, p. 52-53, ago. 2011.

⁹⁴ PASTORE, op. cit.

⁹⁵ LUDWIG, op. cit.

⁹⁶ ALMEIDA; MELLO, op. cit.

outubro de 2011, supriu a exigência do art. 7º, XXI, da CF de 1988, e regulou a proporcionalidade do aviso-prévio ao tempo de serviço⁹⁷.

O novel texto legislativo regulamentar manteve os trinta dias de aviso-prévio previstos constitucionalmente para aqueles que trabalharem até um ano na mesma empresa, e trouxe a inovação de que, a cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, serão acrescidos três dias de pré-aviso até o limite de sessenta dias, podendo alcançar o patamar máximo de noventa dias⁹⁸.

A normatização desse direito fundamental que tardava foi um avanço para a sociedade, que passou a ter concretizado o direito constitucionalmente previsto, garantindo uma duração maior do vínculo trabalhista e dificultando as dispensas imotivadas⁹⁹, principalmente para aqueles que permaneceram muito tempo na mesma empresa e terão uma dificuldade maior no mercado de trabalho¹⁰⁰.

É preciso recordar que os indícios de que o STF pretendia julgar a proporcionalidade do aviso prévio em demandas individuais trabalhistas causaram certa pressão nas Casas Legislativas¹⁰¹, fazendo com que estas acelerassem o processo legislativo e se precipitassem ao aprovar um PL que continha apenas dois artigos, *in verbis*:

Art. 1º O aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

⁹⁷ BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, 11 out. 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 4 abr. 2013. 17:03.

⁹⁸ JAKUTIS, op. cit.

⁹⁹ OLIVEIRA, Luiz Eduardo Vieira. Aviso-prévio proporcional: ônus ou bônus. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1433, p. 4-7, jul. 2012.

¹⁰⁰ GUIMARÃES, op. cit.

¹⁰¹ OLIVEIRA, op. cit.

Parágrafo único. Ao aviso-prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.
 Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação¹⁰².

Nesse contexto, critica Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho:

É absolutamente surpreendente e digno das mais severas críticas que um projeto de lei com apenas dois artigos demore tanto tempo para ser votado por uma casa legislativa. Mais surpreendente ainda é que o tema só tenha entrado em pauta de votações da Câmara após pressão do Judiciário, que, cansado de declarar o Congresso Nacional em mora sem que nenhuma providência fosse tomada, ameaçou legislar no lugar do Congresso¹⁰³.

O CN, ao invés de fazer uma análise cautelosa sobre a matéria, analisando as consequências jurídicas, sociais e econômicas do assunto, acabou aprovando uma lei omissa em vários aspectos, dando margem a diversas interpretações sobre a matéria, gerando maior demora para que, então, a jurisprudência se consolidasse sobre o tema e a norma constitucional pudesse ser aplicada em sua plenitude¹⁰⁴.

Com a enxuta redação dada à Lei nº. 12.506/11, surgiram vários questionamentos entre os operadores do Direito, pertinentes às incompatibilidades e omissões de tais dispositivos¹⁰⁵, a saber: a aplicabilidade em favor do empregador; a retroatividade da lei; a extensão ao empregado doméstico; o início do cômputo dos três dias proporcionais; entre outros¹⁰⁶, que serão melhor abordados em capítulo próprio no presente estudo.

¹⁰² BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*, op. cit.

¹⁰³ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹⁰⁴ CAMINO, Carmen. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço: a Lei Regulamentadora que já tardava. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 8, n. 47, p. 23-33, mar./abr. 2012.

¹⁰⁵ LUDWIG, op. cit.

¹⁰⁶ MALLET, op. cit.

Face às muitas controvérsias advindas do novo diploma legal, caberá à doutrina e à jurisprudência buscarem a melhor interpretação possível de tais enunciados, de forma a alcançar a melhor adequação do aviso-prévio aos casos concretos, afastando o conflito normativo enquanto tal problemática não é devidamente uniformizada pelo TST.

3 PONTOS CONTROVERTIDOS DA LEI 12.506/2011

3.1 Contagem do lapso temporal

O estudo do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço levanta uma série de questionamentos jurídicos relevantes que necessitam ser cuidadosamente analisados. Contudo, os enunciados normativos da Lei 12.506/11 deixaram a desejar, face a escassez de temas abordados, gerando, assim, um série de controvérsias sobre a matéria. Passamos, então, neste capítulo, a analisar os posicionamentos adotados pela doutrina e jurisprudência pátria.

Pela nova regra, aqueles que trabalharem até um ano na mesma empresa permanecem com o direito ao aviso-prévio de trinta dias. A previsão inovadora, no entanto, diz respeito ao acréscimo de três dias de pré-aviso por cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, até o limite de sessenta dias, podendo chegar ao máximo de noventa dias de aviso-prévio¹⁰⁷.

Uma das principais polêmicas em torno da nova legislação trata-se do cômputo dos três dias que deverão ser acrescidos para cada ano de trabalho. Nesse contexto, dois aspectos serão abordados: em que momento se inicia a contagem do prazo de três dias e se frações iguais ou superiores a seis meses de tempo de serviço devem ser consideradas como ano completo.

A legislação é expressa (art. 1º da Lei 12.506/2011) no sentido de que antes de completado um ano de serviço, o aviso-prévio será equivalente a trinta

¹⁰⁷ BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, 11 out. 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 4 abr. 2013. 17:03.

dias¹⁰⁸. No entanto, a divergência doutrinária surge quando da interpretação sobre o início do elastecimento de três dias acrescidos a cada ano de serviço, previsto no parágrafo único do art. 1º da lei¹⁰⁹.

Passado o primeiro ano de serviço, o trabalhador adquire o direito a mais três dias de aviso-prévio, por cada ano de trabalho realizado na mesma empresa¹¹⁰. No entanto, o texto legal é omissivo quanto ao início da contagem desse prazo, resultando em duas correntes doutrinárias divergentes.

Boucinhas Filho¹¹¹, Jorge Neto¹¹², Ferrari¹¹³, Garcia¹¹⁴, Figueiredo¹¹⁵, Mentor¹¹⁶ e Silva¹¹⁷ entendem que a solução mais adequada seria acrescentar os três dias de aviso-prévio quando já se completasse o primeiro ano de trabalho, pois do contrário os trabalhadores estariam correndo o risco de serem dispensados antes de completar mais um ano de contrato¹¹⁸.

A Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) elaborou a Nota Técnica nº 184 de 2012¹¹⁹, para esclarecer o procedimento a ser adotado na aplicação da Lei nº. 12.506/2011. Quanto à contagem, também se posicionou pelo acréscimo dos três dias a partir do momento

¹⁰⁸ FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues, Aviso Prévio Proporcional: Lei n. 12.506, de 11.10.2011: sua aplicação. *Revista LTr*, v. 75, n. 11, p. 1296-1303, nov. 2011.

¹⁰⁹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 803.

¹¹⁰ BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*, op. cit.

¹¹¹ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹¹² JORGE NETO; CAVALCANTE, op. cit.

¹¹³ FERRARI; MARTINS, op. cit.

¹¹⁴ GARCIA, 2011b, op. cit.

¹¹⁵ FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Aviso-prévio proporcional: Considerações. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 9, n. 49, p. 85-93, jul./ago. 2012.

¹¹⁶ MENTOR, op. cit.

¹¹⁷ SILVA, Aluska Suyanne Marques da; COSTA, Flaviana Surama Delgado da. *Lei 12.506/11: As novas regras do aviso prévio*. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/viewFile/146/79>>. Acesso em: 5 abr. 2013. 15:47.

¹¹⁸ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹¹⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. *Nota Técnica n. 184/2012*, de 7 de maio de 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001375095B4C91529/Nota%20Técnica%20nº%20184_2012_CGRT.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2013. 09:20.

em que se superar um ano de serviço na empresa, divulgando a seguinte tabela demonstrativa (Tabela 1):

Tabela 1 – Lapso temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. Nota Técnica n. 184/2012, de 7 de maio de 2012, loc. cit.

Portanto, a referida interpretação adotada sustenta que até um ano de tempo de serviço, o trabalhador terá trinta dias de aviso-prévio; de um ano completo até dois anos, aviso-prévio de trinta e três dias e assim por diante. Desta forma, para serem devidos noventa dias de aviso-prévio é preciso que o trabalhador esteja há vinte anos no serviço.

Divergindo da corrente anterior, os estudiosos Martins¹²⁰, Camino¹²¹,

¹²⁰ MARTINS, 2012, p. 415.

¹²¹ CAMINO, op. cit.

Bonfim¹²², Freitas¹²³, Maciel¹²⁴, Pereira¹²⁵, Cremonesi¹²⁶, Farjalla¹²⁷, Muniz¹²⁸ e Oliveira¹²⁹ defendem que, só após o trabalhador concluir o segundo ano de serviço na mesma empresa, terá direito ao acréscimo dos três dias de aviso-prévio.

Fundamentam seus posicionamentos na ideia de que os doze meses de serviço prestados após o primeiro ano configuram período de aquisição do acréscimo, só tendo direito a tal benefício quando completar o ano adicional. Dessa forma, o empregado só alcançaria o limite de noventa dias previstos na lei quando completasse vinte e um ano de trabalhos prestados ao mesmo empregador¹³⁰.

Nessa perspectiva, a desembargadora Vólia Bonfim elaborou sua própria tabela de cálculo do aviso-prévio (Tabela 2), para demonstrar que os três dias adicionais só serão válidos quando o obreiro completar dois anos de serviço na mesma empresa. Portanto, aquele que estiver há, por exemplo, um ano e sete meses em uma mesma empresa, só terá direito a trinta dias de pré-aviso. É o que se depreende do quadro abaixo:

¹²² CASSAR, Vólia Bonfim. *Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço*. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/viewFile/1794/833>>. Acesso em: 7 abr. 2013. 10:00.

¹²³ FREITAS, Erisvaldo Pereira de. *A nova lei do aviso prévio*. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20569/a-nova-lei-do-aviso-previo>>. Acesso em: 7 abr. 2013. 10:21.

¹²⁴ MACIEL, José Alberto Couto. Aviso prévio de até 90 dias. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 28, n. 1401, p. 11, nov. 2011.

¹²⁵ PEREIRA, Agostinho Zechin. *Polêmicas da nova Lei do Aviso Prévio*. Disponível em: <<http://atualidadesdodireito.com.br/agostinhozechinpereira/2011/10/20/polemicas-da-nova-lei-do-aviso-previo/>>. Acesso em 12 abr. 2013, 09:47.

¹²⁶ CREMONESI, André; MONTEIRO, Carlos Augusto. Aviso Prévio Proporcional: Questões polêmicas. *Suplemento Trabalhista*, LTr: São Paulo, 2011, p. 643.

¹²⁷ FARJALLA, Victor. Aviso prévio proporcional: Crítica à nota técnica 184 do MTE. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1435, p. 4-5, jul. 2012.

¹²⁸ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O aviso prévio e suas novas perspectivas após a edição da Lei nº 12.506/2011. *Juris Plenum*, Caxias do Sul, v. 9, n. 49, p. 65-80, jan. 2013.

¹²⁹ OLIVEIRA, op. cit.

¹³⁰ GARCIA, 2011a, op. cit.

Tabela 2 – Cálculo da proporcionalidade do aviso-prévio

Menos de dois anos	30 dias
02 anos	33 dias
03 anos	36 dias
04 anos	39 dias
05 anos	42 dias
06 anos	45 dias
07 anos	48 dias
08 anos	51 dias
09 anos	54 dias
10 anos	57 dias
11 anos	60 dias
12 anos	63 dias
13 anos	66 dias
14 anos	69 dias
15 anos	72 dias
16 anos	75 dias
17 anos	78 dias
18 anos	81 dias
19 anos	84 dias
20 anos	87 dias
21 anos	90 dias

Fonte: CASSAR, Vólia Bonfim. **Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.** Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/viewFile/1794/833>>. Acesso em: 7 abr. 2013. 10:00.

Portanto, seguindo essa linha de pensamento, o trabalhador com um ano de contrato, fará jus a trinta dias de pré-aviso; com dois anos, trinta e três dias; com três anos, trinta e seis dias e assim sucessivamente, devendo laborar vinte e um anos para adquirir o limite máximo de noventa dias¹³¹.

Abordadas as controvérsias sobre o início da contagem do prazo, passamos a analisar a polêmica doutrinária em torno da possibilidade de se considerar, como ano completo para aquisição do aviso-prévio, as frações iguais ou superiores a seis meses de tempo de serviço.

Grande parte dos doutrinadores, tal como Boucinhas Filho¹³², Jorge Neto¹³³, Camino¹³⁴, e Freitas¹³⁵, compreendem que, depois de completado um ano

¹³¹ PEREIRA, op. cit.

¹³² BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹³³ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 804.

¹³⁴ CAMINO, op. cit.

¹³⁵ FREITAS, op. cit.

de efetivo serviço, as frações subsequentes que fossem iguais ou superiores a seis meses computar-se-iam como ano integral. Em suma, um empregador com dezoito meses na empresa, teria seu aviso-prévio calculado como equivalente de dois anos de tempo de serviço.

Esse entendimento tem sido adotado por analogia à regra que prevê o cálculo da indenização antigamente devida na rescisão dos contratos de trabalho por prazo indeterminado, que, conforme o art. 478 da CLT, “será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses”¹³⁶. Servem também como diretrizes, os arts. 146, parágrafo único, da CLT, e 1º, §§ 1º e 2º, da Lei 4.090/62, que tratam, respectivamente, do cômputo das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional. Em ambos dispositivos, o legislador considera como mês integral o período de quinze dias ou mais de trabalho¹³⁷.

Embasando esse posicionamento, são as palavras de Carmen Camino:

Ora, tivesse o legislador descido a minúcias na Lei nº 12.506, certamente, teria adotado o mesmo critério porque seguiu, em relação ao processo de aquisição do direito, a mesma diretriz adotada no sistema consolidado (necessidade de vigência de um ano para, a partir de então, agregar a proporcionalidade do prazo do aviso em função do tempo de serviço, contada em anos). **Nada indicaria que, apenas para esse direito garantido constitucionalmente, seria distinto o critério que, há décadas, vem balizando a legislação e a própria jurisprudência dos tribunais do trabalho**, praticamente, sem qualquer contestação. Portanto, bastará o recurso à analogia, com suporte no art. 8º da CLT, para que reste perfeitamente solucionada a lacuna da Lei nº 12.506/2011¹³⁸. (grifo nosso)

¹³⁶ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

¹³⁷ FIGUEIREDO, op. cit.

¹³⁸ CAMINO, op. cit.

Seguindo esse raciocínio, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, que aborda as demandas do Estado do Rio Grande do Sul, se posicionou pelo reconhecimento do aviso-prévio:

RECURSO DO RECLAMANTE. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. Hipótese em que o autor laborou por dois anos e sete meses na empresa reclamada fazendo jus ao pagamento de 6 dias de aviso prévio proporcional, considerando-se que este já recebeu 30 dias. [...] O Contrato Único de Trabalho no período de 03.05.06 a 08.12.08. Tem-se, assim, que o autor laborou por dois anos e sete meses na empresa reclamada. Tendo o autor laborado sete dos doze meses que lhe ensejariam mais três dias de aviso prévio, defere-se tal acréscimo, já que houve o labor por fração de ano superior a seis meses¹³⁹.

Convém ressaltar que a Nota Técnica nº 184 do MTE não fez qualquer menção às frações de tempo de serviço, mas se posicionou pela impossibilidade de acréscimo ao aviso prévio em proporcionalidade inferior a três dias, por não haver previsão legal a respeito¹⁴⁰. Seguindo o mesmo raciocínio, José Alberto Couto Maciel salientou que, “como o aviso-prévio atual não é concedido proporcionalmente ao tempo de trabalho exercido em menos de doze meses, também não será proporcional este acréscimo concedido”¹⁴¹.

Por outro lado, Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz¹⁴² e Antonio Borges de Figueiredo¹⁴³ defendem a possibilidade de haverem frações inferiores a três dias, ainda que não haja previsão legal, como, por exemplo, a aquisição de um dia de aviso-prévio a cada quatro meses de trabalho.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000975-13.2010.5.04.0009. Rel. Des. Luiz Alberto de Vargas. 3ª Turma. DJ, 11 jul. 2012. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42684002&pFormato=pdf>. Acesso em: 9 abr. 2013. 14:02.

¹⁴⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. *Nota Técnica n. 184/2012*, de 7 de maio de 2012, op. cit.

¹⁴¹ MACIEL, op. cit.

¹⁴² MUNIZ, op. cit.

¹⁴³ FIGUEIREDO, op. cit.

Martins¹⁴⁴, Ludwig¹⁴⁵, Nascimento, por sua vez, alegam não ser possível a consideração de frações inferiores a um ano, vez que o legislador foi claro ao eleger o ano completo como unidade temporal adequada ao aviso-prévio. Segundo os doutrinadores, não houve omissão accidental por parte do legislador que justifique a aplicação, por analogia, de outros dispositivos justrabalhistas.

Portanto, segundo tal corrente, a Lei nº. 12.506/2011 não permite que se leve em conta, para fins de proporcionalidade, dias ou meses de trabalho, considerando-se, apenas, os anos plenamente completados. Neste sentido, o trabalhador com três anos e meio de serviço só poderá utilizar três anos para o cálculo do aviso-prévio.

3.2 Aplicação em favor do empregador

Outra grande polêmica em torno da Lei nº. 12.506/2011 diz respeito sobre a possibilidade de se conhecer o aviso-prévio proporcional como um direito de ambas as partes da relação contratual.

A primeira corrente, tem como principais precursores a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)¹⁴⁶, Cassar¹⁴⁷, Maciel¹⁴⁸, Piazeria Júnior¹⁴⁹, Pereira¹⁵⁰ e Oliveira¹⁵¹, sustenta que a aplicabilidade do aviso-prévio

¹⁴⁴ MARTINS, op. cit.

¹⁴⁵ LUDWIG, op. cit.

¹⁴⁶ MOREIRA, Juliano. Simulação indica novos valores para aviso-prévio. *Folha de São Paulo*, 13 out 2011, p. B3. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me1310201105.htm>>. Acesso em: 9 abr. 2013. 10:07.

¹⁴⁷ CASSAR, op. cit.

¹⁴⁸ MACIEL, op. cit.

¹⁴⁹ PIAZERA JÚNIOR, Romeo; PACHER, Gustavo. Aviso Prévio Proporcional: O equívoco da norma técnica nº 184/2012 do MTE. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 19, n. 6, p. 30-33, jun. 2012.

¹⁵⁰ PEREIRA, op. cit.

¹⁵¹ OLIVEIRA, op. cit.

proporcional é um direito tanto dos empregados quanto dos empregadores, por expressa previsão do art. 487 da CLT, pois “a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução”¹⁵².

Complementam que o art. 7º, XXI, CF, que trata do aviso-prévio proporcional, não é um direito apenas do trabalhador, tendo em vista que revogou, tanto para empregado quanto para empregador, a previsão celetista de oito dias de aviso-prévio, se o pagamento fosse efetuado por semana ou tempo inferior (art. 487, I, CLT). Caso se entendesse que a Constituição garante o aviso-prévio proporcional apenas aos empregados, a revogação do dispositivo celetista deveria se dar apenas a estes, de forma que o cumprimento do aviso-prévio, por parte dos empregadores, continuaria sendo de oito ou trinta dias, conforme o caso¹⁵³.

Vólia Bonfim Cassar¹⁵⁴ argumenta ser um direito de ambas as partes pela própria finalidade do aviso-prévio, qual seja, a de proporcionar um lapso temporal adequado para o empregado conseguir um novo emprego e para o empregador providenciar um substituto para o cargo. Sendo assim, se houver pedido de demissão pelo empregado, este terá que cumprir o período de aviso-prévio proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa ou ter o valor equivalente descontado de sua rescisão.

Divergindo do entendimento acima, uma segunda corrente alega que a proporcionalidade do aviso-prévio não é um direito recíproco, devendo ser aplicada somente aos trabalhadores e nunca aos empregadores. Perfilham desse posicionamento, diversos doutrinadores, tais quais, Jorge Neto¹⁵⁵, Almeida¹⁵⁶,

¹⁵² BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*, op. cit.

¹⁵³ PEREIRA, op. cit.

¹⁵⁴ CASSAR, op. cit.

¹⁵⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2002, p. 808.

¹⁵⁶ ALMEIDA; MELLO, op. cit.

Camino¹⁵⁷, Garcia¹⁵⁸, Jakutis¹⁵⁹, Silva¹⁶⁰, Freitas¹⁶¹, Muniz¹⁶², Nascimento¹⁶³, Figueiredo¹⁶⁴, Mentor¹⁶⁵, Palma¹⁶⁶, Farjalla¹⁶⁷.

São dois os principais fundamentos dessa corrente. Primeiramente, defendem que o fato do aviso-prévio proporcional estar previsto no art. 7º, XII, CF, estando enquadrado no rol de garantias asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais, só deve a eles ser aplicado, de forma a ser buscar uma melhoria das condições de trabalho. Segundo, por expressa previsão do art. 1º, *caput*, da Lei 12.506/2011, em que o aviso prévio “será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa”¹⁶⁸.

Para Boucinhas Filho, o fato do aviso-prévio estar previsto no rol do art. 7º da Constituição, sendo um direito apenas dos trabalhadores urbanos e rurais, não significa que o legislador não pudesse estendê-lo aos empregadores. No entanto, não o fez, demonstrando não ser este o intuito da lei¹⁶⁹.

Buscando minimizar a polêmica, o Deputado Arnaldo Faria de Sá argumentou que “o texto da lei é claro, fala de aviso prévio aos empregados, fala da prestação de serviços. Quem presta serviço é o trabalhador, não a empresa”¹⁷⁰.

¹⁵⁷ CAMINO, op. cit.

¹⁵⁸ GARCIA, 2011b, op. cit.

¹⁵⁹ JAKUTIS, op. cit.

¹⁶⁰ SILVA; COSTA, op. cit.

¹⁶¹ FREITAS, op. cit.

¹⁶² MUNIZ, op. cit.

¹⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MASSONI, Túlio de Oliveira. O aviso prévio proporcional. *Revista LTr*, v. 76, n. 1, p. 7-16, jan. 2012.

¹⁶⁴ FIGUEIREDO, op. cit.

¹⁶⁵ MENTOR, op. cit.

¹⁶⁶ PALMA, João Augusto da. *Como praticar os novos avisos prévios*. São Paulo: LTR, 2011, p. 33-34.

¹⁶⁷ FARJALLA, op. cit.

¹⁶⁸ FIGUEIREDO, op. cit.

¹⁶⁹ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹⁷⁰ SIQUEIRA, Carol. *Relator minimiza polêmica sobre o aviso prévio e diz que a lei é clara*.

Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/203889-RELATOR-MINIMIZA-POLEMICA-SOBRE-AVISO-PREVIO-E-DIZ-QUE-A-LEI-E-CLARA.html>>. Acesso em 12 abr. 2013, 17:43.

Com esse mesmo intuito, o MTE, por meio da Nota Técnica nº 184/2012, sinalizou pela aplicação da proporcionalidade exclusivamente ao empregado, por ser o art. 7º, XXI, da CF voltado estritamente em benefício dos trabalhadores.

Complementa-se, ainda, que o reconhecimento da proporcionalidade somente para a parte hipossuficiente da relação trabalhista não viola o princípio da isonomia, previsto no *caput* do art. 5º da CF, pois a igualdade no direito do trabalho não significa tratamento idêntico para ambas as partes, mas sim o tratamento diferenciado, na medida da desigualdade existente entre as partes¹⁷¹. Neste contexto, leciona Nascimento¹⁷²:

De resto, não há, mesmo, a igualdade formal entre o empregado e o empregador, aquele hipossuficiente, este com o poder econômico; aquele sujeito ao poder de direção, ao poder disciplinar deste, e dependente do salário para a subsistência, este dono do capital, razões que, além de outras, nos levam a concluir que o princípio não pode ser acolhido. Sendo, consequentemente, desiguais as posições, a disciplina da rescisão contratual não pode ser a mesma para o empregado e empregador e deve levar em conta a desigualdade, dispensando tratamento desigual para a realização de um princípio de justiça segundo o qual a verdadeira desigualdade consiste em tratar desigualmente situações desiguais.

Portanto, pode-se concluir por este posicionamento que, quando a despedida for de iniciativa do empregador, o aviso-prévio será proporcional ao tempo de serviço, aplicando-se a Lei nº. 12.506/2011, mas quando houver pedido de demissão pelo empregado, fica vedado ao empregador exigir o cumprimento de aviso-prévio superior a trinta dias, conforme o art. 487, II, da CLT.

¹⁷¹ JAKUTIS, op. cit.

¹⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 192.

3.3 Extensão ao empregado doméstico

O art. 7º, parágrafo único, da CF, assegura aos trabalhadores domésticos o direito ao aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI. No entanto, a Lei nº. 5.859/72, que regula a profissão dos empregados domésticos, nada dispõe sobre esse instituto. Havendo essa lacuna legislativa, passou-se a questionar a aplicação da Lei 12.506//2011 aos domésticos.

O novo diploma legal prevê em seu art. 1º que:

Art. 1º O aviso prévio de que trata o **Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na **mesma empresa**¹⁷³. (grifo nosso)

Segundo o art. 1º Lei nº 5.859/72, é empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”¹⁷⁴. Assim, a prestação de serviços a uma empresa descaracterizaria o vínculo doméstico.

A CLT, por sua vez, em seu art. 7º, “a”, exclui de seu âmbito de atuação a categoria dos empregados domésticos.

Por tais motivos, Sérgio Pinto Martins¹⁷⁵ é contra a aplicação da Lei nº. 12.506/2011 aos empregados domésticos, de forma que, enquanto não houver

¹⁷³ BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*, op. cit.

¹⁷⁴ BRASIL. *Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972*. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 11 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 10 abr. 2013. 15:24.

¹⁷⁵ MARTINS, 2012, p. 419.

regulamentação própria para essa categoria, o aviso-prévio destes será de apenas trinta dias.

No entanto, os doutrinadores Ludwig¹⁷⁶, Jakutis¹⁷⁷, Maciel¹⁷⁸, Muniz¹⁷⁹ e Figueiredo¹⁸⁰, acreditam que, apesar do legislador não ter citado os empregados domésticos, eles têm esse direito constitucionalmente previsto, de forma que não deverá haver óbices para a aplicação da lei por analogia aos domésticos.

3.4 Eficácia da lei no tempo

Um dos debates mais importantes travados com o advento da Lei nº. 12.506/2011 diz respeito à aplicação da lei no tempo. Os dois pontos mais questionados dizem respeito ao trabalhador demitido logo após a lei entrar em vigor e ao dispensado pouco antes da publicação desta.

Dispõe o art. 2º da Lei, que ela entra em vigor na data de sua publicação, que se deu em 13 de outubro de 2011. Levando em conta sua aplicabilidade imediata, grande parte da doutrina defende a impossibilidade da lei retroagir aos contratos de trabalho já extintos. São adeptos de tal entendimento Ferrari¹⁸¹, Garcia¹⁸², Jorge Neto¹⁸³, Silva¹⁸⁴, Almeida¹⁸⁵, Oliveira¹⁸⁶, Cassar¹⁸⁷, Pereira¹⁸⁸,

¹⁷⁶ LUDWIG, op. cit.

¹⁷⁷ JAKUTIS, op. cit.

¹⁷⁸ MACIEL, op. cit.

¹⁷⁹ MUNIZ, op. cit.

¹⁸⁰ FIGUEIREDO, op. cit.

¹⁸¹ FERRARI; MARTINS, op. cit.

¹⁸² GARCIA, op. cit.

¹⁸³ JORGE NETO, CAVALCANTE, 2012, p. 804.

¹⁸⁴ SILVA, A., op. cit.

¹⁸⁵ ALMEIDA; MELLO, op. cit.

¹⁸⁶ OLIVEIRA, op. cit.

¹⁸⁷ CASSAR, op. cit.

¹⁸⁸ PEREIRA, op. cit.

Muniz¹⁸⁹, Ludwig¹⁹⁰ e Mallet¹⁹¹.

Para esses doutrinadores a nova legislação só pode regular fatos ocorridos após o início de sua vigência, não alcançando fatos pretéritos¹⁹². Segundo o art. 6º, § 2º, da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (LINDB), “reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou”. Ainda, prevê o art. 5º, XXXVI, CF, que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Assim, afirmam que os contratos extintos antes da entrada em vigor da Lei 12.506/2011 são atos jurídicos perfeitos, não podendo, portanto, ser regulados pela nova lei¹⁹³.

O princípio da irretroatividade das leis tem como finalidade garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho, buscando promover a paz social e a melhor interação no mundo jurídico¹⁹⁴. Nesse sentido, explica Canotilho¹⁹⁵:

O princípio do estado de direito, densificado pelos princípios da segurança jurídica e da confiança jurídica, implica, por um lado, na qualidade de elemento objectivo da ordem jurídica, a durabilidade e permanência da própria ordem jurídica, da paz jurídico-social e das situações jurídicas; por outro lado, como dimensão garantística jurídico-subjectiva dos cidadãos, legitima a confiança na permanência das respectivas situações jurídicas.

Nessa mesma perspectiva, a Secretaria de Relações de Trabalho do MTE se manifestou pela Nota Técnica nº 184/2012 e considerou que o aviso-prévio já concedido na forma da lei aplicável à época de sua comunicação constitui ato jurídico perfeito, de forma que o empregado não estava abrangido pela nova lei que

¹⁸⁹ MUNIZ, op. cit.

¹⁹⁰ LUDWIG, op. cit.

¹⁹¹ MALLET, op. cit.

¹⁹² JORGE NETO, CAVALCANTE, op. cit.

¹⁹³ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹⁹⁴ OLIVEIRA, op. cit.

¹⁹⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 259.

ainda não vigia. Cita, ainda, o princípio *tempus regit actum*, segundo o qual a relação constituída deve ser regida pela lei do momento do ato jurídico¹⁹⁶.

Seguindo o posicionamento acima, o TST buscou uniformizar seu entendimento e publicou a Súmula nº 441:

AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011¹⁹⁷.

Boucinnhas Filho levanta a tese de que o empregador que dispensasse seus empregados com muito tempo de serviço logo antes do início da Lei 12.506/2011, poderia ter configurada uma despedida arbitrária, caso fosse comprovada. Essa dispensa é considerada ilícita por ferir a dignidade do trabalhador e ignorar os valores sociais do trabalho, previstos nos incisos III e IV do art. 1º da Constituição, respectivamente. Nesses casos, portanto, o pagamento do aviso-prévio deverá ser proporcional ao tempo de serviço, ainda que a lei não tivesse entrado em vigor¹⁹⁸.

Segundo Mentor¹⁹⁹, Pereira²⁰⁰ e Freitas²⁰¹, as relações em que se encontravam no curso do aviso-prévio quando da publicação da lei devem ser abrangidas pelo aviso-prévio proporcional. Salientam que a rescisão do contrato de trabalho só se torna efetiva após expirado o prazo do aviso-prévio. Assim, tendo a lei

¹⁹⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. Nota Técnica n. 184/2012, de 7 de maio de 2012, op. cit.

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 441*. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31542>>. Acesso em: 14 abr. 2013. 14:22.

¹⁹⁸ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

¹⁹⁹ MENTOR, op. cit.

²⁰⁰ PEREIRA, op. cit.

²⁰¹ FREITAS, op. cit.

entrado em vigor durante o prazo do aviso, o contrato ainda não estava extinto. Portanto, esses contratos serão compreendidos pela Lei 12.506/2011 e deverão ter o prazo do aviso-prévio prorrogado.

Cremonesi²⁰², Muniz²⁰³, Dropa²⁰⁴, Ludwig²⁰⁵ e Pires²⁰⁶ entendem de forma contrária, defendem que a nova disciplina legal só deverá ser aplicada aos avisos-prévios que forem concedidos após sua publicação. Pires fundamenta seu posicionamento na declaração da Casa Civil da Presidência da República, que declarou que “o novo prazo de Aviso Prévio vale para demissões que ocorrerem a partir da publicação da lei no Diário Oficial (o que ocorreu no dia 13 de outubro de 2011), não retroagindo para quem pediu demissão ou foi demitido antes da vigência dessa regra, em mesmo, para quem estiver cumprindo Aviso Prévio quando a norma foi publicada”. Muniz complementa que a concessão do aviso-prévio reputa-se um ato jurídico perfeito, ainda que o prazo não tenha sido cumprido integralmente.

Vale ressaltar que a Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego proferiu o parecer nº 570/2011²⁰⁷ pela incidência da proporcionalidade aos contratos que estivessem em curso de aviso-prévio na data de entrada em vigor da lei. Posteriormente, o MTE mudou seu posicionamento por meio da Nota Técnica nº 184/2012 e passou a considerar a aplicação da Lei 12.506/2011 somente para as comunicações de rescisão que se derem após a publicação da lei, por entender que os efeitos jurídicos do aviso-prévio se constituem do recebimento da notificação.

²⁰² CREMONESI; MONTEIRO, op. cit.

²⁰³ MUNIZ, op. cit.

²⁰⁴ DROPA, Evaldo Berf. Da irretroatividade do aviso-prévio proporcional: Lei 12506, de 11/10/2011. *ADV Advocacia Dinâmica*: boletim informativo semanal, n. 46, p. 752, nov. 2011.

²⁰⁵ LUDWIG, 2011, p. 100.

²⁰⁶ PIRES, Aurélio. *Nova Lei do Aviso Prévio*. In Suplemento Trabalhista 129/11. Ed. LTR. São Paulo: 2011, p. 647.

²⁰⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CONJUR. *Parecer nº 570/2011 CONJUR-MTE/CGU/AGU*, Acesso em: 23 abr. 2013.

Ainda quanto à irretroatividade, Amauri Mascaro Nascimento e Túlio de Oliveira Massoni são mais rigorosos e entendem que mesmo que a extinção do contrato de trabalho se dê após a publicação da nova legislação, só será válido para a contagem da proporcionalidade o tempo de serviço realizado após a entrada da lei em vigor, ou seja, a partir de 13 de outubro de 2011. Segundo esse posicionamento, o direito ao cômputo do período trabalhado só surgiu com a nova norma, portanto, aproveitar o tempo contratual anterior seria ferir o princípio da irretroatividade. Dessa forma, o limite máximo de aviso prévio proporcional só será alcançado a partir de 2020.

Contrariando todo o exposto, as Centrais Sindicais²⁰⁸ e o Deputado Paulo Pereira da Silva²⁰⁹ se manifestaram pela retroatividade da Lei nº. 12.506/2011, garantindo a proporcionalidade do aviso-prévio aos contratos extintos antes do advento da lei, sob o argumento de que o trabalhador possui dois anos, após a demissão, para pleitear seus direitos por meio de uma reclamação trabalhista. Argumentam também ser um direito do trabalhador previsto na Constituição Federal desde 1988.

Por fim, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 6 de fevereiro de 2013, no julgamento do Mandado de Injunção (MI) nº. 943, decidiu, por unanimidade dos votos, pela aplicação da Lei 12.506/2011 aos mandados de injunções sobre o tema que esteja em trâmite na Corte²¹⁰.

²⁰⁸ SILVA; COSTA, op. cit.

²⁰⁹ JAKUTIS, op. cit.

²¹⁰ STF. Notícias STF. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=230144>>. Acesso em 23 abr. 2013. 17:32.

3.5 Efeitos da projeção do aviso-prévio proporcional

Dispõe o art. 487, §§ 1º e 6º, parte final, da CLT²¹¹ que o período de duração do aviso-prévio integra o tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais.

Com a regulamentação do aviso-prévio proporcional, há quem possa questionar a aplicação do dispositivo celetista nas rescisões que contêm mais de trinta dias de aviso.

Ferrari²¹², Figueiredo²¹³, Muniz²¹⁴, Cassar²¹⁵ e Boucinhas Filho²¹⁶ sustentam a tese de que a projeção do aviso-prévio proporcional pelo tempo deve ser levada integralmente em consideração para o cômputo de todas as verbas rescisórias, ainda que haja a liberação do cumprimento do aviso em troca de uma indenização pecuniária. A dispensa de trabalhar é apenas uma liberalidade do empregador, ficando o contrato de trabalho em situação de interrupção, mas ainda vigente, passível de gerar direitos e obrigações²¹⁷.

Dessa forma, o vínculo jurídico só se reputará extinto após o transcurso do período de aviso, o que repercutirá, também, na data da baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que, conforme o OJ 82 da SBDI-I do TST, "deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado"²¹⁸.

²¹¹ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*, op. cit.

²¹² FERRARI; MARTINS, op. cit.

²¹³ FIGUEIREDO, op. cit.

²¹⁴ MUNIZ, op. cit.

²¹⁵ CASSAR, op. cit.

²¹⁶ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

²¹⁷ CAMINO, op. cit.

²¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-I*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_081.htm>. Acesso em: 8 mar. 2013. 11:50.

3.6 Redução da jornada e a substituição por dias de folga

O último aspecto tratado no presente trabalho aborda se são aplicáveis ao aviso prévio proporcional as prerrogativas do art. 488, *caput* e parágrafo único, da CLT, que tratam, respectivamente, da redução da jornada no período do aviso-prévio e da possibilidade de substituição dessa redução pela falta ao serviço por sete dias corridos.

O aviso-prévio concedido pelo empregador assegura ao trabalhador uma redução de duas horas na jornada de trabalho durante todo o período ou, caso seja do interesse do empregado, a substituição por sete dias ininterruptos de falta ao serviço, visando conceder um tempo hábil para a busca de um novo emprego²¹⁹.

Questiona-se: como fica a utilização desses direitos frente ao aviso-prévio superior a trinta dias?

Quanto à redução da jornada, Boucinhas Filho²²⁰, Pereira²²¹, Jakutis²²², Muniz²²³, Figueiredo²²⁴ e Cassar²²⁵, defendem a manutenção desse direito durante o curso de todo o aviso-prévio, ou seja, se o empregado tem direito a sessenta dias de aviso-prévio, ele permanecerá no serviço durante os sessenta dias, devendo cumprir a jornada diária com duas horas a menos. Camino²²⁶ argumenta que a Constituição Federal garantiu o direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço na sua integralidade, de forma que não poderia se levar em conta apenas os trinta dias mínimos de pré-aviso.

²¹⁹ SILVA, A., op. cit.

²²⁰ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

²²¹ PEREIRA, op. cit.

²²² JAKUTIS, op. cit.

²²³ MUNIZ, op. cit.

²²⁴ FIGUEIREDO, op. cit.

²²⁵ CASSAR, op. cit.

²²⁶ CAMINO, op. cit.

Em posicionamento contrário, Amauri Mascado Nascimento²²⁷ sustenta que a Lei 12.506/2011 em nada alterou o art. 488 da CLT, devendo ser aplicado independentemente do prazo de aviso-prévio. Para ele, não há relação da proporcionalidade do pré-aviso com o tempo concedido para a procura de um novo emprego. Assim, o trabalhador só terá direito à redução de duas horas diárias na jornada de trabalho durante os primeiros trinta dias de pré-aviso.

A Nota Técnica nº 184/2012 do MTE²²⁸, por sua vez, alega que ambas as regras celetistas permanecem inalteradas, por não ter o legislador infraconstitucional regulado expressamente a matéria. Dessa forma, a diminuição da jornada de trabalho em duas horas diárias e a subtração de sete dias de trabalho serão válidos durante todo o aviso-prévio.

Passamos, então, a analisar os critérios adotados quanto à substituição da redução da jornada pelo descanso de sete dias consecutivos, escolhida facultativamente pelo empregado.

Para Cassar²²⁹, Camino²³⁰, Jakutis²³¹, Pereira²³², Boucinhas Filho²³³ e Muniz²³⁴, o trabalhador permanece com o direito a substituição pelas faltas. No entanto, não seria justo manter apenas os sete dias, pois a ampliação do aviso-prévio só alcançaria integralmente sua finalidade se o empregado contasse com mais dias para a colocação no mercado de trabalho.

²²⁷ NASCIMENTO; MASSONI, op. cit.

²²⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. Nota Técnica n. 184/2012, de 7 de maio de 2012, op. cit.

²²⁹ CASSAR, op. cit.

²³⁰ CAMINO, op. cit.

²³¹ JAKUTIS, op. cit.

²³² PEREIRA, op. cit.

²³³ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

²³⁴ MUNIZ, op. cit.

Cassar²³⁵, entende que, não havendo a dispensa do cumprimento do aviso-prévio, o cálculo mais adequado para o caso seria a diminuição de sete dias de trabalho para cada trinta dias de aviso-prévio. Jakutis²³⁶, Pereira²³⁷, Muniz²³⁸, Figueiredo²³⁹ e Camino²⁴⁰, por sua vez, consideram que a solução ideal se trata da utilização de uma simples fórmula matemática para calcular a proporcionalidade dos dias de folga que o empregado terá direito com o período de aviso-prévio. Ou seja, se o trabalhador dispõe de trinta dias de aviso-prévio, poderá faltar durante sete dias, se fizer jus a sessenta dias, folgará quatorze dias, e assim por diante.

Entretanto, a utilização desse método poderá gerar outro questionamento quando o cálculo resultar em um número fracionado, como, por exemplo, o funcionário que tem direito a trinta e seis dias de pré-aviso terá direito a 8,4 dias de folga. Como considerar as frações de dia? Boucinhas Filho²⁴¹ defende que a lei poderia ter adotado diversas soluções para o caso, mas como não o fez, só se deverá possibilitar a substituição da redução de jornada pelos dias de folga quando o aviso-prévio for de trinta dias. Por outro lado, Figueiredo²⁴², Pereira²⁴³ e Jakutis²⁴⁴ consideram que deve se utilizar o critério de interpretação mais benéfico ao empregado, arredondando as frações para o primeiro número inteiro acima.

Divergindo do exposto acima, Amauri Mascaro Nascimento²⁴⁵ e Guilherme Guimarães Ludwig²⁴⁶ alegam que não houve alteração no parágrafo único do art. 488 da CLT, de forma que o número de dias ininterruptos de folga não

²³⁵ CASSAR, op. cit.

²³⁶ JAKUTIS, op. cit.

²³⁷ PEREIRA, op. cit.

²³⁸ MUNIZ, op. cit.

²³⁹ FIGUEIREDO, op. cit.

²⁴⁰ CAMINO, op. cit.

²⁴¹ BOUCINHAS FILHO, op. cit.

²⁴² FIGUEIREDO, op. cit.

²⁴³ PEREIRA, op. cit.

²⁴⁴ JAKUTIS, op. cit.

²⁴⁵ NASCIMENTO; MASSONI, op. cit.

²⁴⁶ LUDWIG, op. cit.

deve ser alterado, permanecendo os sete dias, independente do período de aviso-prévio.

Dessa maneira, percebemos que os posicionamentos adotados quanto às controvérsias advindas da Lei nº. 12.506/2011 são inúmeros e não acabam por aqui, muitos outros questionamentos são levantados todos os dias. Devemos, portanto, aguardar a manifestação pelo Tribunal Superior do Trabalho, consolidando os temas discutidos em torno do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço.

CONCLUSÃO

O presente estudo objetivou demonstrar, por meio de uma ampla pesquisa doutrinária e jurisprudencial, quais as possíveis vertentes a serem adotadas quando da aplicação da Lei nº. 12.506/2011, que disciplinou de forma sucinta o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço.

A garantia constitucional ao aviso-prévio proporcional, assegurada a todos os trabalhadores urbanos e rurais, diz respeito a um dos direitos fundamentais arrolados no art. 7º da Constituição Federal (CF) de 1988. No entanto, conforme a exigência do texto constitucional, sua aplicabilidade depende de lei infraconstitucional regulamentadora para que possa surtir efeitos no mundo jurídico, acarretando em uma norma constitucional de eficácia limitada.

A efetivação do referido direito por parte do Poder Legislativo, todavia, só se deu em 2011, após o Supremo Tribunal Federal (STF) se manifestar, em sede de Mandados de Injunção (MI), que passaria a adotar um parâmetro de proporcionalidade para solucionar os casos concretos.

A pressa na aprovação de um Projeto de Lei (PL) resultou na elaboração de um ditame (a Lei nº. 12.506/2011) que conta com apenas dois artigos, sendo omissa em vários aspectos, o que, conseqüentemente, acabou gerando inúmeros posicionamentos divergentes sobre a matéria.

No presente estudo, abordaram-se as polêmicas em torno da contagem do lapso temporal referente ao aviso-prévio proporcional; da aplicação em favor do empregador; da extensão aos empregados domésticos; da eficácia da lei no tempo;

dos efeitos da projeção do aviso-prévio proporcional; da redução da jornada; e, da substituição por dias de folga.

A Lei nº. 12.506/2011 prevê em seu art. 1º, parágrafo único, que após completado um ano de serviço na mesma empresa, serão acrescidos ao aviso-prévio três dias por ano de serviço, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias. A doutrina se divide em duas correntes quanto ao início da contagem dos três dias adicionais. A primeira corrente entende que a solução mais adequada ao caso seria acrescer os três dias de pré-aviso assim que se completasse o primeiro ano de trabalho, por interpretação literal ao texto de lei. A segunda, por sua vez, defende que o acréscimo só será devido quando o trabalhador completar o segundo ano de serviço na mesma empresa, por considerar que os doze meses de serviço prestados após o primeiro ano configuram período de aquisição do acréscimo.

Ainda no contexto de contagem do prazo, parcela da doutrina considera, como ano completo para aquisição do aviso-prévio, as frações iguais ou superiores a seis meses de tempo de serviço, por analogia à regra celetista que prevê o cálculo da indenização antigamente devida na rescisão dos contratos de trabalho por prazo determinado. Discordando de tal interpretação, outros doutrinadores alegam que o legislador foi claro ao eleger o ano completo como unidade temporal adequada ao aviso-prévio.

Outra grande polêmica em torno da Lei nº 12.506/2011 diz respeito sobre a possibilidade de se conhecer o aviso-prévio proporcional como um direito de ambas as partes da relação contratual. Um primeiro posicionamento defende que a aplicabilidade do aviso-prévio proporcional é um direito tanto dos empregados quanto dos empregadores, por expressa previsão do art. 487 da Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT). No entanto, uma corrente majoritária diverge da anterior, sob o argumento de ser um direito aplicável apenas aos trabalhadores, por estar previsto no art. 7º, XXI, CF, enquadrado no rol de garantias asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais. Sustentam, ainda, que o art. 1º, caput, da lei regulamentadora é expresse quanto a concessão aos empregados, omitindo, propositadamente, os empregadores.

O art. 7º, parágrafo único, da CF, assegura aos trabalhadores domésticos o direito ao aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI. No entanto, a Lei 5.859/72, que regula a profissão dos empregados domésticos, nada dispôs sobre tal instituto. Com a referida lacuna legislativa, passou-se a questionar a aplicação da Lei nº. 12.506/2011 aos domésticos. Contrária a essa aplicação, parte da doutrina fundamenta sua posição em três aspectos: que empregado doméstico é aquele que presta serviços à pessoa ou à família no âmbito residencial destas; que a CLT exclui de seu âmbito de atuação a categoria dos empregados domésticos; e, que a nova lei regulamentou o aviso-prévio de que trata a CLT prestado em empresas. No entanto, alguns doutrinadores acreditam que, apesar do legislador não ter citado os empregados domésticos, eles têm esse direito constitucionalmente previsto, de forma que não deverá haver óbices para a aplicação da lei por analogia aos domésticos.

Um dos debates mais importantes travados com o advento da Lei nº. 12.506/2011 diz respeito à aplicação da lei no tempo. Grande parte da doutrina defende a impossibilidade da lei retroagir aos contratos de trabalho já extintos, sob pena de ofensa ao ato jurídico perfeito. Alguns argumentam que as relações em que se encontravam no curso do aviso-prévio quando da publicação da lei devem ser abrangidas pelo aviso-prévio proporcional, pois a rescisão do contrato de trabalho só

se torna efetiva após expirado o prazo do aviso. Em entendimento contrário, parte da doutrina defende que a nova disciplina legal só deverá ser aplicada aos avisos-prévios que forem concedidos após sua publicação, não retroagindo para quem pediu demissão ou foi demitido antes da vigência da nova regra, nem mesmo, para quem estiver cumprindo aviso-prévio quando a norma foi publicada. Contrariando todo o exposto, determinada corrente se manifesta pela retroatividade da Lei nº. 12.506/2011, garantindo a proporcionalidade do aviso-prévio aos contratos extintos antes do advento da lei, sob o argumento de que o trabalhador possui dois anos, após a demissão, para pleitear seus direitos por meio de uma reclamação trabalhista.

Ainda no quesito de eficácia da lei no tempo, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do MI nº. 934, decidiu, por unanimidade dos votos, pela aplicação da nova Lei aos mandados de injunções sobre o tema que estejam em trâmite na corte.

Dispõe o art. 487, §§ 1º e 6º, parte final, da CLT que o período de duração do aviso-prévio integra o tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais. Nesse sentido, o posicionamento majoritário é no sentido de que a projeção do aviso-prévio proporcional pelo tempo deve ser levada integralmente em consideração para o cômputo de todas as verbas rescisórias, ainda que haja a liberação do cumprimento do aviso em troca de uma indenização pecuniária.

O último aspecto tratado no presente trabalho questiona se são aplicáveis ao aviso prévio proporcional as prerrogativas do art. 488, *caput* e parágrafo único, da CLT, que tratam, respectivamente, da redução de duas horas na jornada de trabalho durante todo o período do aviso-prévio e da possibilidade de substituição dessa redução pela falta ao serviço por sete dias corridos.

Quanto à redução da jornada, o primeiro posicionamento é pela manutenção desse direito durante o curso de todo o aviso-prévio, pois a Constituição Federal garantiu o direito ao aviso-prévio proporcional na sua integralidade. Em opinião contrária, há quem sustente que a Lei 12.506/2011 em nada alterou o art. 488 da CLT, devendo a redução de duas horas diárias ocorrer apenas nos trinta primeiros dias de pré-aviso.

Ao analisar os critérios adotados quanto a substituição da redução da jornada pelo descanso de sete dias consecutivos, percebe-se aqueles que consideram que a solução ideal seria a utilização de uma simples fórmula matemática para calcular a proporcionalidade dos dias de folga que o empregado terá direito com o período de pré-aviso. Quando a utilização desse método gerar como resultado um número fracionado, propõe adotar o critério de interpretação mais benéfico ao empregado, arredondando as frações para o primeiro número inteiro acima. Divergindo do exposto acima, outra corrente alega que não houve alteração no parágrafo único do art. 488 da CLT, de forma que o número de dias ininterruptos de folga não deve ser alterado, permanecendo os sete dias, independente do período de aviso-prévio.

Conclui-se, portanto, que os aspectos referentes à Lei 12.506/2011 são inúmeros e não acabam por aqui. Dessa forma, a concreta aplicação do novo diploma legal só ocorrerá após a manifestação pelo Tribunal Superior do Trabalho, consolidando os temas discutidos em torno do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço.

REFERÊNCIAS

AIELLO, Maria Lúcia. O aviso-prévio indenizado como parcela não integrante do salário-de-contribuição. *Revista do Direito Trabalhista*, v.15, n.2, p.14-16, fev., 2009.

ALMEIDA, Alexandre Albuquerque; MELLO, Simone Barbosa de Martins. Princípio da proporcionalidade do aviso-prévio: Lei n. 12506, de 11 de outubro de 2011. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, n. 22, p. 658-653, nov. 2011.

ALVES, Amauri Cesar. O “novo” aviso-prévio proporcional: Lei no 12506/2011. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, São Paulo, n. 5, p. 163-159, mar. 2012.

BARBOSA, Rui. Oração aos moços. *Academia Brasileira de Letras*. Disponível em: <<http://www.academia.org.br/abl/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=191&sid=146>>. Acesso em: 15 mar. 2013. 15:41.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BORRÔ, Marcel de Lacerda. A impossibilidade de incidência de contribuição previdenciária no aviso-prévio indenizado. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 27, n. 1314, p. 8-9, mar. 2010.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aviso-Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço: Reflexões. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 8, n. 44, p. 34-57, set./out. 2011.

BRASIL. Congresso Nacional. *Diário Oficial de 9 de junho de 1990*. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD09JUN1990.pdf#page=34>>. Acesso em: 25 mar. 2013. 11:58.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 nov. 2012, 10:50.

BRASIL. *Decreto 16.107, de 30 de julho de 1923*. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro, 30 jul. 1923. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=16107&tipo_norma=DEC&data=19230730&link=s>. Acesso em: 2 fev. 2013, 18:20.

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2012, 11:00.

BRASIL. *Lei 62, de 5 de junho de 1935*. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 5 jun. 1935. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=47760>>. Acesso em: 2 fev. 2013, 18:58.

BRASIL. *Lei 556, de 25 de junho de 1850*. Código Comercial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0556-1850.htm>. Acesso em: 2 fev. 2013, 17:50.

BRASIL. *Lei 3.071, de 1 de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 2 fev. 2013, 18:04.

BRASIL. *Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972*. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 11 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 10 abr. 2013. 15:24.

BRASIL. *Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, 11 out. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 4 abr. 2013. 17:03.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CONJUR. *Parecer nº 570/2011 CONJUR-MTE/CGU/AGU*. Acesso em: 23 abr. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. *Nota Técnica n. 184/2012*, de 7 de maio de 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001375095B4C91529/Nota%20Técnica%20nº%20184_2012_CGRT.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2013. 09:20.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000975-13.2010.5.04.0009. Rel. Des. Luiz Alberto de Vargas. DJ, 11 jul. 2012. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42684002&pFormato=pdf>. Acesso em: 9 abr. 2013. 14:02.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-I*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_081.htm>. Acesso em: 8 mar. 2013. 11:50.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 84 da SDI-I*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_081.htm#TEMA84>. Acesso em: 8 mar. 2013. 11:50.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 367 da SDI-I*. Disponível em: <<http://tstsumulas.blogspot.com.br/2011/07/oj-367-sdi1-tst.html>>. Acesso em: 8 mar. 2013. 12:23.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 230*. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0230.htm>. Acesso em: 15 nov. 2012. 14:02.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 441*. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=31542>>. Acesso em: 14 abr. 2013. 14:22.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Informativo 632 do STF*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo632.htm>>. Acesso em: 3 abr. 2013. 10:13.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF admite fixar aviso prévio proporcional ao tempo de serviço*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/PORTAL/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=182667>>. Acesso em: 25 mar. 2013. 10:52.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 95/RR*. Rel. Min. Carlos Velloso. DJ, 7 out. 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81742>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:34.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 124/SP*. Rel. Min. Carlos Velloso. DJ, 7 out. 1992. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1489017>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:40.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 278/MG*. Rel. Min. Carlos Velloso. DJ, 3 out. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81767>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:51.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 369/DF*. Rel. Min. Néri da Silveira. DJ, 19 ago. 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81797>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 09:59.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 695/MA*. Rel. Min. Sepúlveda Pertence. DJ, 1 mar. 2007. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=439240>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 10:03.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Mandado de Injunção n. 369/DF*. Rel. Min. Néri da Silveira. DJ, 19 ago. 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81797>>. Acesso em: 26 mar. 2013. 10:15.

BASILE, Juliano. Empresários rejeitam aviso-prévio retroativo: entidades vão ao STF e pedem que ampliação do prazo do benefício só funcione para novas demissões. *Valor Econômico*, 19 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/no-valor-economico-empresarios-rejeitam-aviso-previo-retroativo>>. Acesso em: 4 abr. 2013. 16:29.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 398.

CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Salvador: Jus Podivm, 2010.

CALVET, Otavio. Estabilidade adquirida no curso do aviso-prévio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, v. 32, p. 64-72, set./dez. 2002.

CAMINO, Carmen. Aviso-Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço: a Lei Regulamentadora que já Tardava. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 8, n. 47, p. 23-33, mar./abr. 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 259.

CARDOSO, Jair Aparecido. Aviso-prévio e os reflexos da lei no 12.506/2011. *Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, São Paulo, n. 23, p. 687-682, dez. 2011.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço*. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/viewFile/1794/833>>. Acesso em: 7 abr. 2013. 10:00.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

COLOMBO, Camila Rigo. O aviso-prévio e a proporcionalidade ao tempo de serviço. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1383, p. 9, jul. 2011.

CREMONESI, André; MONTEIRO, Carlos Augusto. Aviso Prévio Proporcional: Questões polêmicas. *Suplemento Trabalhista*, LTr: São Paulo, 2011, p. 643.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DROPA, Evaldo Berg. Da irretroatividade do aviso-prévio proporcional: Lei 12506, de 11/10/2011. *ADV Advocacia Dinâmica: boletim informativo semanal*, n. 46, p. 752, nov. 2011.

DUARTE, Ariela Ribera; ALOUCHE, Luiz Fernando. O novo prazo do aviso-prévio e

o aumento de custo para os empregadores. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1402, p. 11, nov. 2011.

DUTRA, Ariela Ribera; ACOUCHE, Luiz Fernando. O novo prazo do aviso-prévio e o aumento de custo para os empregadores. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 28, n. 1402, p. 11, nov. 2011.

FARJALLA, Victor. Aviso-prévio proporcional: Crítica à nota técnica 184 do MTE. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1435, p. 4-5, jul. 2012.

FAVA, Marcos Neves. Primeira leitura da lei do aviso-prévio proporcional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 186-198, jan./mar. 2012.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Aviso-prévio proporcional*: Lei n. 12.506, de 11.10.2011: sua aplicação. *Revista LTr*, v. 75, n. 11, p. 1296-1303, nov. 2011.

FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Aviso-prévio proporcional: Considerações. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 9, n. 49, p. 85-93, jul./ago. 2012.

FONSECA, José Geraldo da. O novo aviso-prévio. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1404, p. 4- 5, dez. 2011.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. Aviso-prévio proporcional pode não ser aplicado ao empregado. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 29, n. 1407, p. 13, jan. 2012.

FREITAS, Erisvaldo Pereira de. *A nova lei do aviso prévio*. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20569/a-nova-lei-do-aviso-previo>>. Acesso em: 7 abr. 2013. 10:21.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Aviso-Prévio Proporcional: Considerações sobre a Lei nº 12.506/2011. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 44, p. 63-75, set/out 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a Lei no 12.506/11: aviso-prévio proporcional. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1405, p. 4-8, dez. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Eficácia da norma constitucional e aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1394, p. 4-7, set. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Lei 12.506/2011 e aviso prévio proporcional. *Revista dos Tribunais*, v. 100, n. 913, p. 349-363, nov. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GUIMARÃES, José Lazaro Alfredo. Aviso-prévio, uma longa batalha e justa vitória. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1391, p. 10, set. 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Aviso-prévio na justiça do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, v. 11, n. 10, p. 29-34, out. 2005.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Aspectos essenciais sobre o aviso prévio na justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, São Paulo, v. 27, n. 27, p. 35-73, jan./dez. 2004.

JAKUTIS, Paulo. Considerações sobre a Lei n. 12506, de 11 de outubro de 2011. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, n. 21, p. 631-627, nov. 2011.

JOÃO, Paulo Sérgio. As mudanças no aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1440, p. 9, ago. 2012.

JOÃO, Paulo Sérgio. Nova lei do aviso-prévio: nota técnica da Secretaria das Relações do Trabalho. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1432, p. 9, jun. 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. O aviso-prévio e sua proporcionalidade. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1412, p. 4-11, fev. 2012.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Abordagem Constitucional do Aviso-Prévio. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 44, p. 89-104, set/out 2011.

MACIEL, José Alberto Couto. Aviso-prévio de até 90 dias. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 28, n. 1401, p. 11, nov. 2011.

MALLET, Estevão. Aplicação no tempo da nova lei sobre aviso-prévio proporcional. *Revista LTr*, v. 75, n. 11, p. 1312-1319, nov. 2011.

MARTINES, Priscilla Carbone; PAULINO, Erika. Polêmicas sobre a nova lei do aviso-prévio. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1400, p. 17, nov. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 57-64, jan. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENTOR, Joaquim. *Aplicação imediata da Lei n. 12.506 ao aviso prévio em curso e outras controvérsias*. 14 de novembro de 2011. Disponível em:

<<http://joaquimmentor.blogspot.com.br/2011/11/aplicacao-imediata-da-lei-n-12506-ao.html>>. Acesso em 7 mar 2013, 10:23.

MOREIRA, Juliano. Simulação indica novos valores para aviso-prévio. *Folha de São Paulo*, 13 out 2011, p. B3. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me1310201105.htm>>. Acesso em: 9 abr. 2013. 10:07.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O aviso-prévio e suas novas perspectivas após a edição da Lei 12506/2011. *Juris Plenum*, Caxias do Sul, v. 9, n. 49, p. 65-80, jan. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MASSONI, Túlio de Oliveira. O aviso prévio proporcional. *Revista LTr*, v. 76, n. 1, p. 7-16, jan. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O aviso-prévio proporcional. *Revista LTr*: legislação do trabalho, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 7-16, jan. 2012.

NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro. A proporcionalidade do aviso-prévio e o STF. *Revista do Direito Trabalhista*, v. 17, n. 7, p. 3, jul. 2011.

OLIVEIRA JÚNIOR, Ulysses Bueno de. O novo aviso-prévio: questões acerca de sua aplicabilidade. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1399, p. 9, out. 2011.

OLIVEIRA, Luiz Eduardo Vieira. Aviso-prévio proporcional: ônus ou bônus. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 29, n. 1433, p. 4-7, jul. 2012.

PAIM, Flaviana Vieira. Alteração do período do aviso-prévio e o seu reflexo nas contratações da administração pública. *Revista JML de Licitações e Contratos*, v. 5, n. 21, p. 3-4, dez. 2011.

PALMA, João Augusto da. *Como praticar os novos avisos prévios*. São Paulo: LTR, 2011, p. 33-34.

PASSOS, Nicanor Sena. Falta grave e aviso-prévio. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 22, n. 1057, fev. 2005.

PASTORE, José. Aviso-prévio proporcional. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1384, p. 9, jul. 2011.

PEREIRA, Agostinho Zechin. *Polêmicas da nova Lei do Aviso Prévio*. Disponível em: <<http://atualidadesdodireito.com.br/agostinhozechinpereira/2011/10/20/polemicas-da-nova-lei-do-aviso-previo/>>. Acesso em 12 abr. 2013, 09:47.

PIAZERA JÚNIOR, Romeo; PACHER, Gustavo. Aviso-prévio proporcional: O equívoco da Norma Técnica n. 184/12 do MTE. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 18, n. 6, p. 30-33, jun. 2012.

PIMPÃO, Hirosê. *Aviso Prévio*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1958.

PINTO, Almir Pazzianotto. A Constituição, o Supremo e o aviso-prévio. *Revista Jurídica Consulex*, v. 15, n. 349, p. 52-53, ago. 2011.

PIRES, Aurélio. *Nova Lei do Aviso Prévio*. In Suplemento Trabalhista 129/11. Ed. LTR. São Paulo: 2011, p. 647.

PRETTI, Gleibe. *O novo aviso-prévio: de acordo com a Lei n. 12506/2011*. Rio de Janeiro: Campus Jurídico, 2011.

RAMOS, Ubiratan Pires. Aviso-prévio: pagamento antecipado das verbas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 18, n. 865, p. 6-8, maio, 2001.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho*: comentada. 45. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SAMPAIO, Reinaldo de Freitas. Nova Lei do aviso-prévio e sua aplicabilidade nos contratos de trabalho rescindidos a partir de 11.10.09. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1398, p. 4-5, out. 2011.

SANTOS, Ana Paula de Mesquita Maia. Indenização adicional: normas gerais. *Justiça do Trabalho*, v. 24, n. 286, p. 152-153, out. 2007.

SANTOS, Roseniura. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço nos contratos de trabalho e o novo Código Civil: buscando a efetividade da Magna Carta. *Justiça do Trabalho*, v. 23, n. 273, p. 64-69, set. 2006.

SARAIVA, Renato. Aviso-prévio e extinção do contrato de trabalho. In: _____. *Direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2008. Cap. 7, p. 227-234. (Série Concursos públicos).

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da; COSTA, Flaviana Surama Delgado da. *Lei 12.506/11: As novas regras do aviso prévio*. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/viewFile/146/79>>. Acesso em: 5 abr. 2013. 15:47.

SILVA, Carlos Alberto Barata da. *Compêndio de Direito do Trabalho*: parte geral e contrato individual do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SIQUEIRA, Carol. *Relator minimiza polêmica sobre o aviso prévio e diz que a lei é clara*. Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/203889-RELATOR-MINIMIZA-POLEMICA-SOBRE-AVISO-PREVIO-E-DIZ-QUE-A-LEI-E-CLARA.html>>. Acesso em 12 abr. 2013, 17:43.

STF. Notícias STF. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=230144>>.
Acesso em 23 abr. 2013. 17:32.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1909.

SÜSSEKIND, Arnaldo et. al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

VARGAS, Luiz Alberto de. A auto-aplicabilidade da norma constitucional que prevê o aviso-prévio proporcional no sistema jurídico brasileiro. *O Trabalho*: doutrina em fascículos mensais, n. 173, p. 6195-6219, jul. 2011.